

Dubravka Halepović, dipl. pravnik

# EVROPSKA PRAKSA I ZAPOŠLJAVANJE OSI



## SADRŽAJ

<b>UVOD - METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA</b> .....	3
<b>II EVROPSKA PRAKSA I ZAPOŠLJAVANJE OSI</b> .....	4
<b>III ZAŠTIĆENO I POTPORNO ZAPOŠLJAVANJE</b> .....	11
- Vrste mjera za integraciju OSI na tržište rada .....	12
- Active Labour Market Policy (Politika aktivnog tržišta rada)-ALMP .....	13
<b>IV PRIMJERI DRŽAVA DOBRE PRAKSE U EU</b> .....	16
- NJEMAČKA .....	17
- AUSTRIJA .....	24
- DANSKA .....	28
- NIZOZEMSKA .....	32
- ŠVEDSKA .....	37
<b>IV PREGLED PRAKSI NOVIH ČLANICA EU</b> .....	40
- BUGARSKA- članica EU od 2007. ....	40
- RUMUNIJA - članica EU od 2007. ....	44
- HRVATSKA - članica od 2013. ....	48
<b>V DRŽAVE SA KANDIDATSKIM STATUSOM IZ REGIJE</b> .....	52
- SRBIJA .....	52
- CRNA GORA .....	58
- ALBANIJA .....	62
<b>ZAVRŠNA ZAPAŽANJA I ZAKLJUČCI ZA EVROPSKU PRAKSU ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM</b> .....	64

## UVOD - METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj Projekta i Studije „Unapređenje pravnog okvira za zapošljavanja osoba s invaliditetom – stavovi Udruženja poslodavaca FBiH“ je definiranje i predlaganje prioriternih mjera za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, smanjenje opterećenja i obaveza poslodavaca, kao i poboljšanje pravnog okvira koji će to omogućiti.

Metodologija istraživanja je zasnovana na metodologiji Međunarodne organizacije rada i temelji se na:

**1. Primarnom istraživanju** koje se odnosi na istraživanje stavova poslodavaca i organizacija osoba s invaliditetom o pitanju zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ovo istraživanje se temelji na prethodnom istraživanju koje je provelo Udruženje poslodavaca FBiH i koje je pokazalo da 93% poslodavaca ima pozitivan stav prema mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom, ali je 73,3% poslodavaca ocijenilo da država svojim politikama i regulativom ne doprinosi podsticanju tog procesa.

Osnovni cilj primarnog istraživanja je definirati mjere, aktivnosti i izmjene propisa koji mogu doprinijeti boljem okviru za zapošljavanje osoba s invaliditetom (OSI)<sup>1</sup> sa pozicije i potreba poslodavaca, usklađujući sa potrebama i mogućnostima osoba s invaliditetom.

Ovo istraživanje ima nekoliko podciljeva:

- ispitati i provjeriti stavove i iskustva poslodavaca kako bi se objektivno rješavala pitanja, a ne stvarala nove prepreke za zapošljavanje OSI;
- napraviti listu prioriternih mjera vezanih za reforme u različitim oblastima kako bi se poboljšao pravni okvir zapošljavanja OSI;
- prijedlozi izmjena i dopuna zakona u cilju većeg zapošljavanja OSI kroz poticajne mjere poslodavcima;
- dobiti uvid u iskustva i stavove udruženja osoba s invaliditetom;
- integriranje rezultata sekundarnog i primarnog istraživanja i validacija prijedloga

**2. Sekundarnom komparativnom (desk) istraživanju** pozitivnih primjera država u Evropskoj uniji koje imaju uspjeh u zapošljavanju OSI kao i nerazvijene prakse pojedinih evropskih zemalja te analize pravnog okvira za zapošljavanje OSI u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Ovo istraživanje ima 2 dijela:

- Evropska praksa i zapošljavanje OSI u kontekstu primjene aktivnih i stimulirajućih mjera za pristup tržištu rada sa primjerima zemalja dobre prakse kao što su Njemačka,

---

<sup>1</sup> OSI-skraćenica za osobu (osobe) s invaliditetom

Austrija, Danska, Nizozemska i Švedska, kao i primjeri zemalja sa stimulansima pasivnih mjera kao što su Bugarska, Rumunija, Hrvatska, Srbija, Crna Gora i Albanija;

- Analiza pravnog okvira u Federaciji Bosne i Hercegovine kao (de)stimulativnog okruženja za zapošljavanje osoba s invaliditetom sa posebnim osvrtom na:

**Zakon o porezu na dohodak** u kontekstu mogućih poreskih olakšica ili stimulirajućih mjera za poslodavce koji zapošljavaju OSI;

**Zakon o porezu na dobit** u smislu diferencijacije za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom ili olakšica za nova zapošljavanja OSI;

**Zakon o PDV-u** u smislu oslobađanja i olakšica za poslodavce koji zapošljavaju OSI na temelju plaćanja PDV-a, te snižavanje ili ukidanje PDV-a za proizvode i usluge koje isporuče organizacije koje zapošljavaju OSI;

**Zakon o javnim nabavkama** u smislu uvođenja prednosti ili dodatnog bodovanja za kompanije koje zapošljavaju OSI, te da korisnici budžeta budu obavezni na nabavke u određenom procentu od kompanija koje zapošljavaju OSI;

**Zakon o radu** u smislu promjena odredaba koje onemogućavaju ili smanjuju mogućnost za zapošljavanje osoba s invaliditetom, liberalizacije radnih odnosa posebno uvođenja mjera fleksibilnosti, te uključivanje odredaba o radu kod kuće, skraćeno radno vrijeme itd.

**Zakon o rehabilitaciji, profesionalnom osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom** u smislu bolje regulative u oblasti zapošljavanja, izmjene kvotnog sistema, prilagođavanja tržišnoj ekonomiji, administracije i djelatnosti Fonda za rehabilitaciju, profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

**Ostali posebni zakoni ili podzakonski akti** za provedbu zakona, kao na primjer: Pravilnici Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

## II EVROPSKA PRAKSA I ZAPOŠLJAVANJE OSI

Još od 90-ih godina, primjena UN-ovih „Standardnih pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom“ je bila temeljna odrednica za poboljšanje prava OSI. Kad je Svjetska zdravstvena organizacija 2001.g. u definiciji „*disability*“ (koja se posmatra kao aktivnost osobe u interakciji), pomjerila fokus sa onesposobljenosti na osposobljenost, nove mjere, programi i strategije Evropske unije su usmjereni na aktivno integriranje OSI u društvene procese i razvijanje sposobnosti, vještina i talenata koje ta osoba ima. U međuvremenu je usvojena i UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, te je zaokružen međunarodni okvir za evropske dokumente. Najvažniji evropski dokumenti su:

- Nova strategija socijalne kohezije, 2004 utvrđuje pravce i aktivnosti na polju socijalnog uključivanja uz participaciju svih pojedinaca i grupa u razvoju i stabilnosti jednog društva;

- Akcioni plan Vijeća Evrope za promoviranje prava i punog sudjelovanja u društvu osoba s invaliditetom 2006-2015 je definirao oblasti izjednačavanja prava OSI i mjere za njihovo provođenje slijedeći Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti OSI;
- Strategija EU 2010-2020<sup>2</sup> daje strateške pravce za rješavanje ekonomske krize, uvažavajući globalne ekonomske probleme, klimatske promjene i galopirajuću tehnologizaciju, u borbi protiv socijalne isključenosti i siromaštva. Za OSI su predviđene strateški planovi i mjere u 8 oblasti za izjednačavanje mogućnosti od kojih je jedna oblast zapošljavanja.
- Evropska strategija zapošljavanja i Strategija rasta 2020 su postavile osnovne pristupe u zapošljavanju, mjere u cilju otvaranja novih i održivih radnih mjesta, te je stvoren okvir tzv. otvorena metoda koordinacije ili horizontalna koordinacija za razmjenu informacija i koordinaciju politika zapošljavanja država članica.

Značajnu ulogu u provedbi mjera za povećan i održiv ekonomski rast i zapošljavanje, uključujući i zapošljavanje OSI, imaju fondovi: Evropski socijalni fond (ESF), čije prioritete finansiranja postavlja Evropska komisija, Evropski fond za prilagođavanje globalizaciji (EGF), Evropski fond za socijalno poduzetništvo (EuSEF) i Venture Capital Fund koji će biti namijenjen socijalnim poduzetnicima za zajednička ulaganja za djelovanje u dvije ili više zemalja.

Posljednjih dvadesetak godina je došlo do razvoja posebnog oblika poduzetništva koje se manifestiralo u različitim formama i subjektima poslovanja, ali čija je zajednička bit postizanje društvene promjene uz mogućnost ostvarenja profita<sup>3</sup>. Razvoj društvenog ili socijalnog poduzetništva u prvoj fazi se ostvario zapošljavanjem nezaposlenih kategorija radnika, koje nisu mogle naći svoje mjesto na otvorenom tržištu rada iz različitih razloga. Među ovom populacijom su bile i OSI. Pošto je osnivanje poslovnih subjekata bilo vezano za radnu integraciju nezaposlenih, poduzeća su nazivana skraćenicom WISE - Work Integration Social Enterprise. Drugi val razvoja društvenih poduzeća se javio se kao posljedica ekonomske krize i s njom vezanih budžetskih deficita. Države nisu mogle dotadašnjim načinom i sredstvima da finansiraju određene javne usluge pa su ih prepustili privatnoj inicijativi (javni prevoz u V. Britaniji, primarna zdravstvena zaštita u Švedskoj, socijalne usluge u Italiji). Treća faza razvoja socijalnih poduzeća se javlja sa ekspanzijom informacionih tehnologija koje su promijenile oblast komunikacija i otvorila polje novih usluga. Tako se, uz inovativne proizvode i usluge, počelo razvijati tzv. inovativno društveno poduzetništvo. Inovativno poduzetništvo osvaja područje i tradicionalne ekonomije.

Da bi poduzeće bilo označeno kao socijalno poduzeća treba ispunjavati kriterije: a) aktivnosti poduzeća ostvaruje određeni društveni cilj ili promjenu; b) profit nije temeljni cilj i velikim se

<sup>2</sup> [www.ec.europa.eu/eurostat/web/europe/2020-indicators/europe-2020-strategy](http://www.ec.europa.eu/eurostat/web/europe/2020-indicators/europe-2020-strategy)

<sup>3</sup> Naziv društveno ili socijalno poduzetništvo je poteklo od eng. riječi social što znači društven, jer poduzetnička aktivnost proizvodi društvenu promjenu. Koriste se i termini socijalna ili društvena ekonomija.

dijelom reinvestira;c) osnivači-članovi zajedno upravljaju poslovnim procesima i donose odluke.

Evropska politika u oblasti zapošljavanja<sup>4</sup> je afirmirala svoje temeljne ciljeve o slobodnom prometu kapitala, roba i usluga na jedinstvenom tržištu i uobličila ih u dokumentima The Single Market Act (Akt o jedinstvenom tržištu) te Social Business Initiative (Inicijativa za socijalno poduzetništvo, 2011.). Ova dva dokumenta su, pored mjera i aktivnosti koje sadrže, postavila regulatorni okvir za formiranje fondova koji će financirati projekte i poslovne subjekte, u namjeri da svima bude pružena šansa za poslovanje na jedinstvenom tržištu. Posebno se cijene napori, koje poslovni sektor čini na rješenu određenih društvenih problema i izazova sa kojima se države susreću, pojedinačno ili na globalnom nivou. Države članice dostavljaju svoje izvještaje o mjerama koje poduzimaju i rezultatima koje postižu iz područja socijalnog poduzetništva.<sup>5</sup>

Izvršene su promjene i u politikama socijalne sigurnosti u čemu prednjače nordijske zemlje. Dosadašnji pristup, baziran na klijentu, kao subjektu socijalne zaštite, mijenja se u *model društvene participacije i odgovornosti*, gdje svi moraju učestvovati prema svojim mogućnostima. Naime, istraživanja su pokazala da pasivni sistem beneficija dovodi do povećavanja psiholoških problema ili mentalnih bolesti korisnika beneficija kao rezultat socijalne isključenosti<sup>6</sup>, te se fokus usmjerio na mjere i aktivnosti ka reintegraciji korisnika beneficija u tržište rada.

Zbog značaja, koje invaliditet ima evropskim politikama, Evropska komisija je 2008.g. ustanovila Evropsku akademsku mrežu eksperata za invalidnost – ANED (Academic Network of European Disability Experts) kao akademsku podršku i savjetnika za politike invalidnosti.

ANED<sup>7</sup> vrši godišnja istraživanja i objavljuje izvještaje o različitim aspektima pitanja u vezi s osobama s invaliditetom u okviru Evropske unije. Iz provedenih istraživanja proizlaze zaključci za sve zemlje:

- ✓ postoji stroga korelacija između invalidnosti, edukacije i zapošljavanja;
- ✓ lošiji položaj žene s invaliditetom od muškarca s invaliditetom;
- ✓ osobe s intelektualnim oštećenjima i oštećenim mentalnim zdravljem imaju određene teškoće u ulasku ili zadržavanju na tržištu rada.

U ažuriranoj ANED-ovoj Studiji iz 2013.g. su prezentirani rezultati na nivou zemalja EU 28 (evropski prosjek):

---

<sup>4</sup> Evropske institucije prije donošenja akata, kao što su strategije, planovi, inicijative, odluke, direktive i sl, donose temeljne odrednice u djelovanju u određenim područjima koje definiraju kao platformu djelovanja ili politiku. Tom procesu obično prethodi usaglašavanje, kako bi se odredio minimum ciljeva kojima se teži.

<sup>5</sup> [www.vikipeunership.eu](http://www.vikipeunership.eu) –A map of social enterprises and their eco-systems in Europe

<sup>6</sup> [www.europa.eu/fond.eu](http://www.europa.eu/fond.eu)

<sup>7</sup> [www.disability-europa-net/content/aned](http://www.disability-europa-net/content/aned) – Annual Acitivity Report 2013

- broj osoba iznad 16 godina sa deklariranim ograničenjem, povećao se za 1% i iznosi 26% stanovništva na nivou EU (žene 28%, muškarci 23%);
- 47% OSI je zaposleno u poređenju sa 67% osoba bez invaliditeta
- procenat zapošljavanja kod osoba sa višestrukim oštećenjima je 28%, što znači da stupanj onesposobljenosti direktno utječe na mogućnost zapošljavanja;
- 13% OSI radi nepotpuno radno vrijeme, a 34% puno radno vrijeme;
- zaposlenost OSI na nivou EU je 57% (svi oblici zapošljavanja, uključujući zaštitne radionice, radne centre i dr.)

### ***Trendovi u politikama zapošljavanja osoba s invaliditetom***

U politikama zapošljavanja OSI<sup>8</sup>, preovladavaju sljedeće zajedničke karakteristike:

1. Promjena fokusa na sposobnosti OSI i fleksibilnost angažmana;
2. Vrste poslova i sektor zapošljavanja u smislu njihovog proširenja;
3. Zapošljavanje sistemom kvota - poboljšanje rješenja

1. Promjena fokusa na sposobnosti OSI se povezuje sa promjenom definicije Svjetske zdravstvene organizacije koja invalidnost više ne posmatra samo kao oštećenje ili nesposobnost nego kao aktivnost OSI u interaktivnom djelovanju sa okolinom. Primjena isključivo medicinskog modela, koji se fokusira na liječenje ili održavanje medicinskog stanja, se zamjenjuje tzv. **socijalnim modelom**. Socijalni model podrazumjeva učešće države, porodice, lokalne zajednice i drugih relevantnih institucija, u okviru svojih odgovornosti, na otklanjanju prepreka koje onemogućavaju izjednačavanju OSI sa drugima. To se ne odnosi samo na fizičke i informativne barijere, nego i na sve oblasti života, od obrazovanja, prava na porodični život, rad, kulturu, sport do zapošljavanja. Ovakav pristup je praćen razvojem fleksibilnih oblika radnih angažmana, ne samo za OSI nego i članove porodice koje brinu o njima, i pokazao je pozitivne efekte jer se korištenje radne energije ostvaruje na optimalan način.

2. Zapošljavanje OSI u mnogim evropskim zemljama ima dugu tradiciju, pa su se vremenom razvijali i poslovi u kojima su angažovane OSI. Osim proizvodnje i sektora usluga (pakovanje, štamparske i grafičke usluge, ugostiteljstvo, hotelijerstvo), nove vrste poslova su se javile sa razvojem informacionih tehnologija. Neke kompanije imaju i vlastite resurne centre koji prate talentovane OSI u području informacionih tehnologija u školama, preuzimaju ih, stipendiraju, obrazuju i zapošljavaju.

Zapošljavanje OSI je posredno otvorilo i mogućnosti za širenje ponude roba i usluga jer su se zaposlene OSI pojavile kao potrošači. Veliki broj OSI je našao svoje mjesto u području rehabilitacije, profesionalnog osposobljavanja i edukacija, pa su se neki odlučili i za formiranje

---

<sup>8</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) -The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies



privatnih oblika poslovanja u ovoj oblasti. Tehnologizacija je izazvala promjene u poslovanju, pa se određeni poslovi mogu obavljati od kuće ili na daljinu, što je pogodovalo i zapošljavanju OSI, npr. tzv. call centri, proizvodnja određenih jednostavnijih proizvoda kod kuće, web poslovi.

Zapošljavanje OSI je vezano i za karakteristike regiona odnosno područja gdje OSI živi. Većina zemalja primjenjuje regionalni pristup u finansiranju programa To znači da se prilikom kreiranja i otvaranja radnih mjesta uvažavaju osobenosti područja, geografske, saobraćajne, zastupljenost pojedinih sektora industrije ili poljoprivredne proizvodnje i sl.

Socijalni model invalidnosti, edukacije i obuke te širenje poslova i djelatnosti u kojima mogu participirati OSI su posebno izražene u nordijskim zemlja i Velikoj Britaniji, gdje nema kvotnog sistema. Sve aktivne mjere su usmjerene ka edukaciji, treninzima i obuci koje će dati više mogućnosti održivom zapošljavanju OSI. Ovaj proces je stalan, promjene na tržištu su svakodnevne, i zato je praćenje i predviđanje svih promjena od izuzetnog značaja za planiranje mjera u integraciji na tržište rada.

3. Većina evropskih zemlja ima određenu vrstu obligacije kvotnog sistema: Austrija, Belgija, Bugarska, Kipar, Češka, Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Litvanija, Luksemburg, Malta, Poljska, Portugal, Rumunija, Slovačka, Slovenija, Španija. Nema kvotnog sistema u Danskoj, Estoniji, Finskoj, Latviji, Nizozemskoj, Švedskoj, Islandu, Norveškoj i Velikoj Britaniji.<sup>9</sup> Velika Britanija je 1995.g. ukinula kvotni sistem prateći većinu anglosaksonskih zemalja koje ga nemaju a istovremeno šireći okvir za rad socijalnih poduzeća.

Kod zemalja koje imaju kvotni sistem, prepoznate su 3 njegove vrste:

- a) legislativne preporuke za zapošljavanje OSI,
- b) legislativne obaveze zapošljavanja, ali bez efektivnih sankcija i
- c) legislativne obaveze praćene sankcijama (levy-grant sistem).<sup>10</sup>

a) Legislativne preporuke se ogledaju u klauzulama antidiskriminacionog ponašanja bilo u politikama ili zakonima. Zemlje uglavnom imaju klauzule antidiskriminacionog ponašanja u svojim zakonima uključujući i mjere pozitivne diskriminacije (davanje prednosti u zapošljavanju OSI u slučaju postojanja jednako ispunjenih kriterija za zapošljavanje). U skladu sa preporukama o načinu implementacije obaveznih mjera ili propisa koje postoje na nivou EU, države članice to mogu činiti donošenjem posebnih propisa, ugradnjom odgovarajućih klauzula u relevantne zakone, uputstvima pa čak i objašnjenjima uz niže pravne akte. Većina

<sup>9</sup> [www.euro.centre.org/-/data/1393943316\\_63424.pdf](http://www.euro.centre.org/-/data/1393943316_63424.pdf)- European Centre, Policy brief, mart, 2014.

<sup>10</sup> [www.disability-europa.net/content/aned-The](http://www.disability-europa.net/content/aned-The) labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies,

<sup>11</sup> [www.euro.centre.org-Quota](http://www.euro.centre.org-Quota) - Sustems for Disabeld Persons: Parameteres, Aspect, Effectivity, Policy brief, 2014



zemalja je ugradila u svoja zakonodavstva klauzule o zabrani svih vrsta diskriminacije, pa tako i po osnovu invaliditeta.

b) Kvotni sistem koji ima obavezu ali nema penale može se smatrati preporukom, zbog izostanka efektivnih sankcija (Bugarska, Belgija, Rumunija). Kvotni sistem sa nepostojanjem sankcija postoji u Španiji, Albaniji, jako male sankcije su u Bugarskoj, Rumuniji, relativno male sankcije su i u Austriji i Njemačkoj (0,5% isplaćenih plata svih uposlenika subjekta oblagacije, uzimajući u obzir razvijenost tržišta i ekonomije), a visoke sankcije su u Francuskoj, Italiji i Poljskoj (do 4% iznosa isplaćenih plata svih uposlenika poslodavaca).<sup>11</sup> Sve kazne se mogu izreći samo nakon utvrđenog prekršaja, pa države koje još nisu uredile svoje registre, baze podataka i njihovu razmjenu imaju veoma slabu kontrolu nad ispunjavanjem kvote.

c) Kvotni sistem podrazumijeva obavezu za pravne subjekte da uposle izvjestan broj OSI. Države imaju različite sisteme u određivanju kvota. Neke zemlje obavezuju samo subjekte iz državnog i javnog sektora kao što su Belgija sa kvotom 2,5% na ukupan broj uposlenih i Portugal sa kvotom 5%. Irska obavezuje sve vrste pravnih subjekata sa kvotom 3%. Neke zemlje imaju više kvota. Grčka ima kvotu 5% za javni, 8% za privatni sektor. Slovenija ima kvote od 2%-6% prema djelatnostima. Većina zemlja određuje granicu broja uposlenih kao kriterij za obavezu npr. Italija ima granicu od 15 uposlenih, a Bugarska 50. Kvote se određuju u procentu u odnosu na broj uposlenih, npr. Italija 7% od broja zaposlenih. Neke zemlje nominalno određuju broj osoba na određen broj uposlenih kao npr. Albanija gdje na svakih 24 osobe je obaveza uposliti jednu OSI.

Razlike su i u razdobljima primjene kvotnog sistema. Većina evropskih zemalja ima kvotni sistem duže 30 ili više godina, a neke zemlje manje od 10 godina (Srbija, Crna Gora, Hrvatska, BiH).

Države su mijenjale kvotne sisteme i periodično uvodili izmjene kako bi poboljšali zapošljavanje OSI. Nakon početne ideje, da se samo javni sektor obaveže na zapošljavanje OSI, veliki broj zemalja je, u međuvremenu, uveo obavezu i za privatni sektor. Evidentno je napuštanje dvostrukih kvota i uvodi se jedna kvota. Umjesto obaveze zapošljavanja OSI, većina zemalja je uvela i ima alternativne načine ispunjavanja kvotne obaveze što na drugi način doprinosi povećanju mogućnosti za zapošljavanje OSI. Svaka država, analizira svoja iskustva u primjeni kvotnog sistema, prati promjene, potrebe i mogućnosti, što rezultira izmjenama kvotnog sistema.

Države bez kvotnog sistema su: Danska, Estonija, Finska, Latvija, Nizozemska, Švedska, Velika Britanija, Norveška i Island.

Tabela 1. Države sa kvotnim sistemom

Država	Subjekti –obveznici	Osnova -broj uposlenih	Kvota za OSI
--------	---------------------	------------------------	--------------

Irska	Javni i privatni sektor	svi	3% od broja uposlenika
Belgija	Javni sektor	svi	2,5%
Portugal	Javni sektor	svi	5%
Austrija	Javni i privatni sektor	≥ 25 uposlenih	4%
Njemačka	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	5%
Italija	Javni i privatni sektor	≥ 15 uposlenih	7%
Španija	Javni i privatni sektor	≥ 50 uposlenih	2%
Francuska	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	6%
Mađarska	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	5%
Slovačka	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	3,2%
Češka	Javni i privatni sektor	≥ 25 uposlenih	4%
Grčka	Privatni sektor	≥ 50 uposlenih	8%
	Javni sektor	svi	5%
Bugarska	Javni i privatni sektor	≥ 50 uposlenih	4%
Rumunija	Javni i privatni sektor	≥ 50 uposlenih	4%
Litvanija	Javni i privatni sektor	≥ 50 uposlenih	2%
Slovenija	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	2%-6% -prema djelatnostima
Hrvatska	Javni i privatni sektor	≥ 20 uposlenih	3%
Poljska	Javni i privatni sektor	≥ 25 uposlenih	6%
Albanija	Javni i privatni sektor	na 24 uposlenu osobu	1 osoba
Kipar	Javni sektor	svi	10%
Malta	Javni i privatni sektor	svi	2%
Luksemburg	Javni sektor Privatni sektor	Svi	5%
		25-50 uposlenih	1%
		50-300 uposlenih	2%
		≥ 300 uposlenih	4%
Crna Gora	Javni i privatni sektor	20-50 uposlenih	1 osoba
		≥ 50 uposlenih	5%
Srbija	Javni i privatni sektor	20-49 uposlenih	1 osoba
		50 uposlenih	2 osobe
		na svakih 50	1 osoba
BiH- FBiH RS	Javni i privatni sektor	na 16 uposlenih	1 osoba
	Javni sektor	na 16 uposlenih	1 osoba

Kvotni levy-grant sistem uvodi uplatu određenog novčanog iznosa za neuposlenu OSI u budžetski fond ili posebno formiranu instituciju za prikupljanje sredstava uz dodatne sankcije za neispunjavanje obaveza upošljavanja OSI (Austrija, Njemačka, Češka, Francuska, Mađarska, Italija, Poljska, Litvanija, Španija, Grčka, Luksemburg, Slovačka, Slovenija).

Kvotni sistem je jedan od načina za razvoj zaštićenog i potpornog zapošljavanja.

### III ZAŠTIĆENO I POTPORNO ZAPOŠLJAVANJE

U evropskim okvirima, zaštićeno zapošljavanje se odnosi na osobe od 13-65 godina koje su napustile školovanje, ili imaju nizak nivo obrazovanja, ili su sa socijalnim ili emocionalnim teškoćama, ili medicinskom dijagnozom i utvrđenim invaliditetom preko 50% i zbog toga ne mogu konkurirati na otvorenom tržištu radne snage.

Zaštićeno zapošljavanje ima svoje korijene u pojavi i razvoju kvotnog sistema.

Istorijat i praksa kvotnog sistema u zemljama je različita. Ovaj sistem je uvela prvo Njemačka 1917.g kao posljedicu velikog broja OSI iz rata 1914-1918.g. Obaveza uplate levy-granta je uvedena 1953.g., a 1974.g. su upostavljeni okviri današnje primjene u smislu stavljanja fokusa na osobe sa teškim ili višestrukim invaliditetom. Integrativne (zaštitne radionice) i radni centri su postali oblici zaštićenog zapošljavanja za osobe koje se ne mogu osposobiti za konkurenciju i rad na otvorenom tržištu rada.

Ovako je uspostavljeno **klasično tumačenja zaštićenog zapošljavanja** definirano od strane Evropske komisije. Namjena klasičnog zaštićenog zapošljavanja je bila socijalna integracija osoba sa teškim invaliditetom, i uglavnom su te oblike zapošljavanja osnivali državni ili javni subjekti pri čemu se OSI zadržavale svoju invalidninu i radile u radionicama određene poslove.

Druge zemlje (Bugarska, Austrija, Rumunija, Češka) mijenjaju fokus u pristupu načinu zapošljavanja OSI, u skladu sa novim politikama i mjerama EU, što predstavlja drugi tip zaštićenog zapošljavanja koje se naziva „**tranzitnim zaštićenim zapošljavanjem**“ i usmjereno je kao prelaz na otvoreno tržište rada, ali ne isključuje ni klasično zaštićeno zapošljavanje. Tranzitno zaštićeno zapošljavanje se javlja kao posljedica promjene sa fokusa nesposobnosti OSI (disability) na sposobnosti (activity). Socijalni model invalidnosti posmatra aktivnosti osobe u interakciji sa društvenim preprekama kao što su fizičke, komunikacijske, obrazovne, tradicija gledanja na pitanje invaliditeta, lični stav prema invaliditetu a koje onemogućavaju izjednačavanje OSI sa drugima. Smatra se da uklanjanje prepreka dovodi do manje ograničenja i onesposobljenosti i pored nepromijenjenog medicinskog oštećenja što znači i manje invalidnosti. Zbog toga ovaj pristup obuhvata daleko veći broj mjera i aktivnosti koje pomažu zapošljavanju OSI. Različite vrste potpora doprinose da se OSI mogu bolje osposobiti za rad, poslodavcima se pomaže priznavanjem troškova koje imaju u zapošljavanju OSI, te se tako razvija potporno zapošljavanje.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> [www.ec.europa.eu/justice/.../COWI](http://www.ec.europa.eu/justice/.../COWI) Study „Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA, 2011. (EU countries)

Zaštićeno i potporno zapošljavanje se najčešće odnosi na programe servisa podrške u zapošljavanju asistenata, trenera, rehabilitacione programe OSI, prilagođavanje radnih mjesta, programa cjeloživotnog učenja i sl. Programi traju prosječno od 6-18 mjeseci, negdje i do 2 godine. Individualno prilagođavanje radnog mjesta nema vremenskih ograničenja, odnosno aktivnost je permanentna. Ovi programi osiguravaju da tražiocu posla identificiraju radne sposobnosti i mogućnosti, talente i vještine OSI, ali i vrste potrebne individualne podrške u osposobljavanju za otvoreno tržište rada.

### Vrste mjera za integraciju OSI na tržište rada

U savremenim evropskim politikama za integraciju OSI na tržište rada<sup>13</sup>, mjere se dijele na:

- a) opšte mjere
- b) specifične mjere
- c) pasivne mjere - subvencije i dotacije;
- d) aktivne mjere (ALMP-Active Labour Market Policy)

**Opšte mjere** koje obuhvataju antidiskriminacione ili relevantne mjere u zakonodavstvu su zabrana diskriminacije ili uvođenje mjera pozitivne diskriminacije u cilju izjednačavanja mogućnosti i prava svih osoba i zastupljene su u svim zemljama EU. Provodivost i efektivna primjena antidiskriminacionih mjera nije svugdje na istom nivou razvijenosti, jer zemlje sa nižim stupnjem društvenog razvoja imaju manje efekte i rezultate u izjednačavanju prava svih osoba. Osim mjera koje poduzima država, potrebno je promijeniti i mnoge ustaljene tradicionalne obrasce ili predrasude a taj proces se odvija nešto sporije u odnosu na legislativni proces.

**Specifične mjere** podrazumijevaju primjenu kvotnog sistema. Ove vrsta mjera nije obavezujuća, pa je ne primjenjuje 9 zemalja u Evropi. Zbog toga što države uređuju kvotni sistem prema svojim potrebama i mogućnostima, te zbog različitosti kvotnih sistema, takve mjere se smatraju specifičnim mjerama.

---

<sup>13</sup> [www.europarl.europa.eu/RegData/.../IPOL\\_STU\(2015\)536295\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/.../IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf); Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Return Investments, 2015;

**Pasivne mjere** koje podrazumijevaju sufinansiranje primanja ili određenih doprinosa vezano za plate, u punom ili djelimičnom iznosu, se smatraju mjerama koje mogu privremeno pomoći rješavanju zapošljavanja OSI. Ovakva praksa je stimulirala organizacije koje su se bavile programima rehabilitacije i edukacijama i obrazovanjem osoba koje žive ili rade s OSI, te koje svojim uslugama pomažu poslodavcima u realnom sektoru za zapošljavanje OSI. Organizacije su uspostavile određenu vrstu stabilnosti, profiliranja i prepoznatljivosti i postale dio sistema bez kojih ne bi mogli funkcionirati mnogi aspekti socijalnog uključivanja OSI. Vremenom su takve organizacije postajale brojnije kako se širio koncept „diversity“ (princip i model uključivanja različitih društvenih kategorija i njihovog zapošljavanja). Uglavnom su to bila udruženja, fondacije, zadruge i drugi oblici privatnog sektora samozapošljavanja ili malih, porodičnih biznis-kompanija. Međutim, za otvoreno tržište na kome operiraju profitni subjekti, ove mjere nisu davale dugoročne rezultate, jer je samo tržište podložno brzim promjena, kontinuitet poslovnih aktivnosti zavisi od niza faktora, pa poslodavci, uz sve napore i mjere, ne mogu zadržati radnike uključujući i OSI.

**Aktivne mjere** su instrumenti politike aktivnog tržišta rada usmjerene na otvoreno tržište koje dugoročno daju bolje rezultate. Posebno su zemlje bez kvotnog sistema pokazale da je taj pristup moguć. Aktivne mjere daju najbolje rezultate u kombinaciji sa pasivnim mjerama. Aktivne mjere potiču razvoj, kreiranje i viziju novih poslovnih aktivnosti. Razvijeni su sistemi „Crowd-funding“ finansiranja gdje se sakupljaju i plasiraju nove inicijative potencijalnim investitorima, kao i nove vrste kreditnih paketa i start-up novčanih potpora. Posebno se podržavaju poslodavci u prilagodbi radnih mjesta za OSI, podrške na radnom mjestu, savjetovanja, trenerskih usluga, a OSI se pružaju razne vrste opštih, stručnih obuka i edukacija, profesionalnih obuka za nove vrste poslovnih profila, mentorstva, omogućava rad od kuće, fleksibilno radno vrijeme itd.

#### Active Labour Market Policy (Politika aktivnog tržišta rada)-ALMP

**ALMP (Politika aktivnog tržišta rada)** ima 3 pristupa u zapošljavanju OSI:

- 1) redovno ili regularno zapošljavanje;
- 2) potporno i zaštićeno zapošljavanje;
- 3) rehabilitacije i obuke.

Primjena aktivnih mjera u zapošljavanju OSI na otvorenom tržištu rada je neizmjereno važna. Ove mjere su posebno bitne u tranzitnom zaštićenom zapošljavanju jer ono uključuje i kategorije sa nižim stepenom invaliditeta ili kategorije koje nisu OSI, kao npr. osobe od 45-55 godina, mlade osobe do 30 godina, migrantske grupe, osobe sa dugim odsustvom sa tržišta rada i primanjem beneficija iz socijalne zaštite. Ako je osoba sposobna za tržište rada, ona je izjednačena u pravima sa drugim osobama, i zato je cilj postići što bolju osposobljenost za otvoreno tržište.

Zemlje imaju različite kriterije ocjenu za sposobnost OSI za otvoreno tržište rada. Najvažnije mjere su usmjerene ostvarivanju fleksibilnost radnog mjesta, fleksibilnost radnog vremena, fleksibilnost obavljanja posla, kombinacija radnog i životnog balansa, korištenja beneficija iz socijalne zaštite, pomoći za život i rad, a sve se to **razvija u okviru modela fleksigurnosti**.

U okviru ovog modela, traži se kombinacija mjera koja u individualnom slučaju odgovara OSI i poslodavcu. Obje strane imaju korist. Poslodavac participira u društvenoj odgovornosti, i pri tom razvija svoje poslovne aktivnosti, a OSI se socijalno integrira, mijenja svoj pasivni položaj u aktivni, i ostvaruje mogućnost kvalitetnijeg života. I država i društvo u cjelini imaju korist jer se smanjuje troškovi beneficija za OSI i gradi kvalitetnija struktura društva i društvenih odnosa. Sve to doprinosi društvenoj koheziji što je jedan od programskih ciljeva u evropskim dokumentima.

Fleksigurnost je povezana sa rehabilitacijom i obukom i obrazovanju OSI. Jednako se posvećuje pažnja se stručnim profilima OSI, kao i vještinama ili talentima, kako bi osoba bila što konkurentnija na tržištu rada. Individualne rehabilitacije i edukacije su posebno razvijene u zemljama koje nemaju kvotni sistem, što se može vidjeti i iz procenta obuhvata OSI sa edukacijama i treninzima (tabela 3). Zato je u tim zemljama veći broj privatnih pružatelja usluga za sve vrste rehabilitacija, profesionalnog osposobljavanja u odnosu na druge zemlje.

#### ***FLEKSIGURNOST kao model aktivnih mjera u zapošljavanju OSI***

Koncept fleksigurnosti je kombinacija fleksibilnosti (lakše zapošljavanje i otpuštanje radnika) i sigurnosti (visoka socijalna sigurnost za nezaposlene). Proces se kretao u stvaranju atipičnih fleksibilnih radnih odnosa i novih formi ugovora o radu, koji omogućavaju fluidnost radne snage kombiniranjem različitih mjera, uštede vremena i prostora u obavljanju djelatnosti, te prilagođavanje strukture i potrebe radne snage zahtjevima poslodavca i otvorenog tržišta. Pri tome se nastoji osigurati i socijalna sigurnost radnika kako bi se stvorilo povjerenje u ovaj koncept, i kako bi se i dalje mogao istraživati i razvijati. Koncept fleksigurnosti je namijenjen svim radnicima, ne samo OSI. Danas se Danska smatra zemljom sa najrazvijenijim konceptom fleksigurnosti u Evropi. Danski model je orijentiran na:

- Fleksibilan standardni radni odnos što znači niža zaštita radnog mjesta, veće šanse za zapošljavanje;
- Prilično visoke naknade u slučaju prestanka ugovora o radu (u prosjeku 70-80% primanja kod poslodavca ili po isteku naknada osigurano pravo na egzistencijalni minimum u skladu s individualnom situacijom);
- Aktivnu politiku zapošljavanja primjenom mjera za povećanje kvalificiranosti radnika i aktiviranje nezaposlenih.

Fleksibilnost se očituje u sljedećim varijantama:

- ❖ Eksterna brojčana fleksibilnost uključuje privremeni radni odnos, otpuštanje;

- ❖ Interna brojčana fleksibilnost uključuje prilagođavanja količine posla unutar kompanije, atipično radno vrijeme, obračun radnog vremena i sl.;
- ❖ Funkcionalna fleksibilnost - usavršavanja i edukacije unutar kompanije, rotacija radnih mjesta, obavljanje više vrsta zadataka, prema sposobnosti zaposlenika;
- ❖ Finansijska fleksibilnost - variranje osnovice i dodatne plaće u skladu sa rezultatima rada pojedinca i kompanije:

Sigurnost se očituje u varijantama:

- ❖ Sigurnost radnog mjesta ali poslodavac ima mogućnost otpuštanja;
- ❖ Sigurnost zapošljavanja - dodatno školovanje i obrazovanje koje vodi većoj mogućnosti zapošljavanja;
- ❖ Dohodovna sigurnost - zaštita odgovarajućih i stabilnih primanja;
- ❖ Sigurnost kombiniranja - mogućnost kombiniranja poslova na radnom mjestu i drugih poslova i zadataka koji ne spadaju u plaćeni posao;

Tabela 2. Kombinacija vrsta mjera u fleksigurnosti prema Withagenovoj matrici<sup>14</sup>

<b>Fleksigurnost</b>	<b>Sigurnost radnog mjesta (posla)</b>	<b>Sigurnost zapošljavanja (novi posao)</b>	<b>Sigurnost prihoda (gubitak posla)</b>	<b>Kombinacija sigurnosti (radno-životni balans)</b>
<b>Eksterna fleksibilnost</b>	<i>Legislativa zaštite zaposlenih</i>	<i>Aktivna politika tržišta rada</i>	<i>Naknade (vrijeme nezaposlenosti)</i>	<i>Šeme odsustva iz radnog procesa</i>
<b>Interna fleksibilnost</b>	<i>Ugovori part-time</i>	<i>Šeme za obuke part-time radnika</i>	<i>Dodatni benefiti Radnicima</i>	<i>Djelimične penzije ili prihodi</i>
<b>Funkcionalna fleksibilnost</b>	<i>Edukacije, trening na poslu</i>	<i>Cjeloživotno učenje</i>	<i>Subvencije za plate kod treninga</i>	<i>Volonterski rad u rad.vr. – ugovori</i>
<b>Fleksibilnost primanja(plata)</b>	<i>Redukcija isplata socijalnih davanja</i>	<i>Subvencije plata za osjetljive kategorije radnika</i>	<i>Fleksibilnost plata - kolektivni Ugovori</i>	<i>Volonterski rad u radno vrijeme - ugovori</i>

Mjere koje se odnose na fleksibilnost kombinuju se sa mjerama sigurnosti. Na taj način se postiže učinak koji odgovara potrebama poslodavca a usklađen je i sa potrebama i mogućnostima radnika. To znači da poslodavci u saradnji sa predstavnicima sindikata i države dogovaraju ili iniciraju promjene koje omogućavaju da se postigne što veća sigurnost u zapošljavanju bez obzira da li je radnik uposlen ili je bez posla.

<sup>14</sup>[www.ec.europa.eu/justice/.../COWI](http://www.ec.europa.eu/justice/.../COWI) Study „Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA, 2011.



## IV PRIMJERI DRŽAVA DOBRE PRAKSE U EU

Prilikom izbora država čije prakse i iskustva se mogu smatrati dobrim, trebalo je uvažiti više kriterija. Prvi kriterij za izbor država je bila njihova uspješnost u zapošljavanju OSI. Drugi je bio predstavljanje država bez kvotnog sistema i država sa kvotnim sistemom. U opredijeljenju koji kvotni sistem predstaviti, presudila je činjenica da je kvotni levy-grant sistem najpotpuniji a FBiH takođe ima ovu vrstu kvotnog sistema.

Nadalje, namjera je bila da se predstavi primjena mjera u zaštićenom i potpornom zapošljavanju.

Njemačka i Austrija su zemlje koje imaju visok obuhvat zapošljavanja OSI. Osim toga, to su zemlje, na čiji se koncept pravnog sistema, tradicionalno naslanjalo pravo bivše Jugoslavije, pa tako, kao sukcesora, i Bosne i Hercegovine, odnosno Federacije BiH.

Austrija je razvila programe i potpore koji omogućavaju trajno podržavanje zaposlenih OSI u određenim sektorima (naročito ekologija). Među prvima je regulirala i društvena poduzeća

Danska i Švedska su predstavnice nordijskih zemalja, čija je osobenost u atipičnom i slobodnom rješavanju pojedinačnih, individualnih slučajeva, temeljem uspostavljenih minimuma standarda, a to je omogućilo brži razvoj ekonomskih i društvenih odnosa. Ove države imaju izuzetno visok nivo socijalnih prava, i razvile su aktivne mjere okrenute potpornom zapošljavanju OSI.

Nizozemska kombinuje elemente kontinentalnog i anglosaksonskog pravnog sistema mada je, po mnogim istraživanjima, koja uključuju sve komponente u ekonomskoj razvijenosti, svrstavaju u tzv. nordijske zemlje.

Nizozemska i Danska su vodeće zemlje u primjeni fleksigurnosti.

Švedska ima najveći obuhvat OSI u osposobljavanju i obukama, najšire postavljen okvir za personalnu asistenciju i uspostavljen efikasan sistem za praćenje mogućnosti OSI u zapošljavanju.

Ekonomski pokazatelji navedenih država ih svrstavaju u vodeće razvijene ekonomije u Evropi, visoke standarde poštivanja ljudskih prava i dobre sisteme socijalne sigurnosti.

Predstavljene su i zemlje, novije članice EU: Bugarska, Rumunija i Hrvatska, koje još uvijek nisu razvile svoje ekonomije i smatraju se zemljama u tranziciji, kao i zemlje iz regiona, koje nisu članice EU: Srbija, Crna Gora, Albanija.

Bugarska i Rumunija su predstavnice kvotnog sistema bez penala, a ostale zemlje su zemlje sa kvotnim levy-grant sistemom. Predstavljanje praksi ovih zemalja ima za cilj pokazati razlike u primjeni aktivnih i pasivnih mjera, te praksu koja ne doprinosi većem zapošljavanju OSI kao što je neprimjenjivanje sankcija, nepostojanje evidencija i relevantnih registara, zadržavanje invalidnina pored zapošljavanja, uključenost više institucija u sisteme nadzora i provedbe kvotne obaveze i sl.

Tabela 3. Procenti zaposlenosti OSI <sup>15</sup>

<i>Država</i>	<i>Obuhvat zaposlenosti OSI u 2014.</i>	<i>Obuhvat zaposlenosti OSI sa teškim invalid. - 2011.</i>	<i>Obuhvat zaposlenosti OSI sa umjerenim inv. 2011</i>	<i>Obuhvat OSI - edukacije i treninzi- 2011</i>
<i>Danska</i>	<i>46,7%</i>	<i>32%</i>	<i>65%</i>	<i>24,5%</i>
<i>Švedska</i>	<i>66,2%</i>	<i>42%</i>	<i>70%</i>	<i>26,20%</i>
<i>Nizozemska</i>	<i>42,7%</i>	<i>22%</i>	<i>60%</i>	<i>11,50%</i>
<i>Njemačka</i>	<i>51,50%</i>	<i>38%</i>	<i>67%</i>	<i>10,1%</i>
<i>Austrija</i>	<i>60,3%</i>	<i>38%</i>	<i>58%</i>	<i>5,5%</i>
<i>Bugarska</i>	<i>30,7%</i>	<i>12%</i>	<i>38%</i>	<i>-</i>
<i>Rumunija</i>	<i>31,8%</i>	<i>15%</i>	<i>46%</i>	<i>0,5%</i>

Iako se podaci o invaliditetu smatraju okvirnim, zbog promjenjivosti invaliditeta kao pojave, oni se ne upoređuju samo u izraženim vrijednostima. Procjenjuje se da prosječno 10% populacije u svakoj zemlji su OSI. Zemlje imaju i različite stepene invalidnosti kao i kriterije za ocjenu sposobnosti za rad. Zato se ovi podaci dovode u vezu sa navedenim, a uvažavaju se i specifičnosti zemalja.

Države EU su obavezne periodično pratiti rezultate primjene mjera zapošljavanja OSI i mjerenje njihove efektivnosti. Države s uspostavljenim registrima i evidencijama to prate povećanjem broja zaposlenih, brojem obuka, zadržavanjem osoba u poslu nakon profesionalne rehabilitacije i sl., dok države bez evidencija i registara ne mogu davati potpune izvještaje.

## NJEMAČKA

Njemačka primjenjuje klasično zaštićeno zapošljavanje sa tendencijom izraženih promjena ka tranzitnom zaštićenom i potpornom zapošljavanju. Subjekti zaštićenog zapošljavanja su **zaštićene radionice**.

<sup>15</sup> [www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&co...](http://www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&co...)  
[www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat)

Njemačka je primjer zemlje koja poštivanje zakona pokazuje primjerom svojih državnih institucija. U Njemačkoj su federalne institucije zaposlile 7,1% OSI od ukupnog broja osoblja, dok je postotak uposlenih OSI kod regionalnih, pokrajinskih i lokalnih institucija nešto više od 4%. Realni sektor se kreće od 3,7-5,7% zaposlenih OSI u odnosu na ukupan broj zaposlenih, što govori da prelazi postotak kvote ali je još uvijek nedovoljan broj OSI u zapošljavanju na otvorenom tržištu rada.<sup>16</sup>

#### *Kvotni levy-grant sistem*

Zapošljavanje osobe sa višestrukim ili težim oblicima invaliditeta je obaveza za poslodavce koji imaju više od 20 uposlenih radnika. Za sve poslodavce preko 20 uposlenih, kvota 5% OSI na ukupan broj uposlenih je uvedena 2000.g., dok je ranija kvota bila 6%. Ukoliko poslodavac ne ispuni obavezu zapošljavanja OSI, plaća mjesečne naknade: od 105-360 EUR za neuposlenu OSI prema broju uposlenih radnika i postotku ostvarenja obaveze zapošljavanja OSI. Obaveza se može ispuniti primanjem na staž, praksu ili obuku OSI, ili zapošljavanjem OSI sa teškim invaliditetom na nepuno radno vrijeme ali ne manje od 18 sati sedmično.<sup>17</sup>

#### *Sredstva i namjena*

Sredstva se uplaćuju u budžet. Sredstva se raspodjeljuju nadležnim službama za zapošljavanje i socijalne zaštite na svim nivoima. Službe zapošljavanja, u saradnji sa službama socijalne zaštite, usmjeravaju sredstva za aktivne mjere i programe zapošljavanja. Pri službama zapošljavanja postoji Ured za integraciju čiji je zadatak, između ostalog, da pruža potrebnu pomoć poslodavcima u svrhu integriranja OSI u radne procese.

### AKTIVNE MJERE

#### *Potpore*

Potpore mogu biti za rehabilitaciju, profesionalno osposobljavanje i edukacije, sredstva za prilagodbu radnog mjesta, personalna asistencija za OSI, naknada za mobilnost, kreditna sredstva, programi za zapošljavanja itd.

Najviše se koristi programi rehabilitacije i profesionalnog osposobljavanja OSI koji traje 2-3 godine.

Postoje dvije vrste servisa podrške zaštićenom zapošljavanju, i to rehabilitacioni servisi za integraciju OSI za odrasle osobe svih godišta i servisi za podržano zapošljavanje za mlade koji su napustili školovanje radi invaliditeta. Zapošljavanje pod posebnim uvjetima uključuje i profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanja OSI pa zato one za to vrijeme imaju socijalnu sigurnost primajući naknade od odgovarajućih institucija.

<sup>16</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) - Report on the employment of disabled people in European countries-Germany

<sup>17</sup> [www.germanlawjournal.com-M.Kock-Disability](http://www.germanlawjournal.com-M.Kock-Disability) Law: On Overview of Employment, Education and Acces Rights

Edukacije se odvijaju i putem specijalnih škola za govor, slušanje, razvoj motornih i psihičkih funkcija, razvoj mentalnih sposobnosti, emocionalne i psihosocijalne podrške.

Svi poslodavci imaju pravo na sredstva za treninge i obuku. Potpore su uvijek dostupne za profesionalno osposobljavanje mladih.

OSI koje trebaju personalnu asistenciju u smislu obavljanja određenih poslova, unutar ili van kuće, to mogu ostvariti u socijalnoj zaštiti prema kategoriji invaliditeta, sagledavanjem svih uvjeta, od stanovanja, porodičnog statusa do iskazanih potreba. To mogu ostvariti direktnim uslugama ili novčanim naknadama, što po izboru određuje OSI, a maksimalan iznos je 700 EUR (uz invalidninu). Ova socijalna usluga je dostupna sve dok postoji potreba.

Za asistente ili trenere na poslu, svi poslodavci mogu ostvariti naknade kod službi za zapošljavanje u zavisnosti vrste posla i broja sati angažmana. Potpore mogu dobiti i organizacije koje obezbjeđuju asistente na poslu ukoliko poslodavac sam ne organizira rad pomagača ili trenera.

Svi poslodavci imaju pravo na finansijsku pomoć u adaptaciji radnog mjesta koja se ocjenjuje prema principu razumne i neophodne prilagodbe. Adaptacija radnog mjesta može biti:

a) asistivna ili tehnološka prilagodba i obuhvata pomoćne tehnologije koje omogućavaju izvršavanje posla kao što su odgovarajuća oprema, sredstva, alati, tehnička pomagala; b) fizička prilagodba koja se odnosi na fizički prostor, pristup, liftove, stolice i sl; c) društvena prilagodba koja je dio organizacije radnog procesa kao što su radno vrijeme, lokacija, vrsta posla, radna pomoć i treninzi.

Naknada za mobilnost odnosno prevoz je predviđena samo za OSI u dnevnim ili radnim centrima, gdje se odvija radno-okupaciona terapija.

U Njemačkoj je sve više prisutan trend da zapošljavanje OSI treba biti puno šire posmatrano a ne samo u okviru zaštićenog zapošljavanja. To se odrazilo u novim mogućnostima socijalnog poduzetništva koja uključuje i zadruga. Propisi su omogućili povezivanje poslovnih aktivnosti privatnog i državnog sektora. Prošireno je zapošljavanje OSI sa nižim stepenom invaliditeta i omogućeno da integracione firme i zadruga imaju 25-50% OSI što je blaži omjer od zaštićenog zapošljavanja koje traži 50% zaposlenih OSI. **Integracione firme** nastaju kao samostalni subjekti ili su dio pravnog subjektiviteta nekog poslovnog subjekta, mogu objединiti aktivnosti i poslovne djelatnosti svih poslovnih subjekata koje se žele uključiti u aktivnosti integracionih firmi. To je proširilo mogućnosti za kreiranje novih radnih mjesta, proizvoda i usluga i otvorilo perspektivu osvajanja tržišta i novih potencijalnih klijenata.<sup>18</sup> U ovim kompanijama koje

---

<sup>18</sup> U Njemačkoj, Nizozemskoj, opštine i centri za socijalni rad mogu vršiti i određene poslove kao i privatne kompanije, posebno kad se radi o djelatnostima koje obuhvataju angažman osoba koje su nezaposlene ili pripadaju socijalnim kategorijama. U Francuskoj, jedinice lokalne uprave i državne uprave mogu imati vlasničke udjele ili učestvovati preko svojih posebnih cjelina u radu zadruga ravnopravno sa ostalim zadrugarima.

operiraju na otvorenom tržištu rada, OSI imaju tržišno orijentiranje plate, a u slučaju prestanka ugovora, naknadu od 70% plate u periodu do 3 godine.

Programi zapošljavanja putem javnog poziva su uglavnom regionalnog ili lokalnog karaktera radi izjednačavanja ili ravnomjernog razvoja regija, pa s tako osmišljavaju i podržavaju sredstvima poslodavci koji ispune tražene kriterije. Tu su najčešće zastupljene start-up podrške, nova zapošljavanja, zapošljavanja određenih kategorija ili djelatnosti. Koriste se i kreditna sredstva.

Iznosi potpora zavise od vrste djelatnosti, sektora u kome se vrši zapošljavanje, te različitih kategorija radnika koji se zapošljavaju.

Profitni subjekti mogu aplicirati i za programe kod različitih evropskih fondova

## PASIVNE MJERE

### *Subvencije plata*

Zaštićene radionice sa preko 50% uposlenih sa teškim invaliditetom, imaju sve vrste potpora, uključujući i subvencije plata.

Za OSI i pomoćnike osoba s invaliditetom u zaštitnim radionicama je moguće dobijati do 3 godine do 70% plate pomoćnika, a za starije osobe sa teškim invaliditetom do 70% plate do 8 godina. Plate u dnevnicima - radionicama se kreću prosječno 160 EUR mjesečno za osobe sa težim stepenom invaliditeta. Oni imaju status uposlenika, a u Austriji status korisnika te imaju i naknade za prevoz. Uglavnom zadržavaju svoje invalidnine, ali se na ovaj način bori protiv njihove socijalne isključenosti.

Poslodavci u realnom sektoru mogu ostvariti subvencije plata u okviru programa i javnih poziva službe zapošljavanja. One su određene trajanjem programa i periodično se doznavaaju sredstava. Poslodavci mogu aplicirati za sredstva različitih evropskih fondova.

Programi zapošljavanja OSI su uglavnom za osobe sa preko 50% invaliditeta, ali se mogu uključiti i osobe koje su od 30%-50% invaliditeta koje su dugo odsutne sa tržišta rada ili nisu mogle naći posao. Na ovaj način se proširuju kategorije OSI u programima zapošljavanja što predstavlja pomak ka tranzitnom zaštićenom i potpornom zapošljavanju.

Treba imati u vidu da, prema njemačkim propisima, osobe koje ne mogu raditi 3 sata dnevno pod normalnim uvjetima rada, imaju potpuni invaliditet, osobe koje mogu raditi 3-6 sati imaju djelimični invaliditet, a sposobnost rada preko 6 sati se smatra kao sposobnost za rad na otvorenom tržištu. U praksi to znači da OSI, koje se ne mogu osposobiti za rad više od 3 sata dnevno, će biti uključene u zaštitne radionice, a OSI koje mogu raditi više od 6 sati dnevno će konkurirati na otvorenom tržištu rada.

### *Poreske olakšice*

Poreske olakšice u sistemu razvijenih zemalja nemaju zastupljenost kao u tranzicijskim zemljama. Razlog tome je visoko razvijena tržišna ekonomija, složenost državnog uređenja gdje u velikoj mjeri postoji decentralizacija nadležnosti organa uprave, te dovoljno razrađeni i olakšani sistemi za poduzetništvo. Osim toga, poreski sistemi zemalja su veoma razvijeni sa visokim stepenom kontrole, te detaljno razrađenim pravima i obavezama poslovnih subjekata. Zato su u ovom predstavljanju date samo osnovne informacije.

Poreske olakšice se odnose na mogućnost oslobađanja dijela poreza na dobit (opštinski trgovački porez ili taksa koja je dio poreza na dobit), ali se ovo odnosi samo na zaštićene radionice i u novije vrijeme subjekte socijalne ekonomije (subjekti osnovani prvenstveno sa ciljem stvaranja društvene promjene, a ne dobiti).

Ostali poslodavci u realnom sektoru imaju mogućnosti umanjenja osnovice za obračun poreza na dobit za sve troškove koje imaju u zapošljavanju OSI.

Pravni osnov su propisi o porezima i taksama koje imaju svi nivoi države, počev od federalnog, regionalnih ili pokrajinskih te opštinskih. Olakšica važi za poresko razdoblje od godinu dana a uvjet je ispunjavanje svih zakonskih obaveza poslodavca.

Porezi na lična primanja su regulirani odgovarajućim propisima, te je svaka fizička osoba obavezna podnositi svoju godišnju prijavu. Postoje vrste troškova koje se mogu prijaviti za umanjenje poreza na primanja ili dohodak. Kod OSI su to uglavnom troškovi koje imaju dodatno zbog invaliditeta, a i svi drugi troškovi npr. umanjenje iznosa hipotekarnog kredita, osiguranja, troškovi koji se vezuju sa ličnu, statusnu situaciju, itd.

Svaki zahtjev za oslobađanje ili povrat poreza u njemačkom poreskom sistemu podliježe pojedinačnoj provjeri i reviziji i ne postoje preliminarne odluke ili akti kojim se određuju moguće situacije nego se rješava svaki pojedinačan zahtjev.<sup>19</sup> Na internetu su dostupni „neslužbeni“ poreski kalkulatori za različite vrste poreza, a pristup je omogućen putem registriranja gdje subjekt dobija svoj broj ili lozinku, što omogućava sve daljnje radnje u poreskom uredu, uključujući informacije i podnošenje prijave za porez.<sup>20</sup>

#### *Carinske olakšice*

Nema carina u okviru prostora EU koji se tretira kao jedan prostor za promet robe i usluga. Države svojim propisima mogu ograničiti uvoz ili unošenje određenih roba, ili pod posebnim uvjetima.

<sup>19</sup> [www.howtogermany.com](http://www.howtogermany.com) - Paying taxes in Germany

<sup>20</sup> [www.bszt.de/EN/Home](http://www.bszt.de/EN/Home)

Za uvoz roba i usluga sa drugom zemljom, primjenjuju se odgovarajući multilateralni sporazumi, regionalni sporazumi, bilateralni ugovori.

Istraživanje carinskih olakšica nije rađeno.

#### *Javne nabavke*

Klauzula rezerviranih ugovora se pojavila u Direktivama Evropskog parlamenta br. 2004/17/EU i 2004/18/EU. Rezervirani ugovori su se odnosili na javne nabavke namijenjene zaštićenim radionicama sa najmanje 50% uposlenih. Kako Direktive propisuju javne nabavke na nivou EU i objavljuju se u Službenom listu EU, za prostor svake države, članice donose svoje propise o javnim nabavkama i određuju vrijednosne razrede. Sve članice su obavezne implementirati odredbe Direktiva u periodu 2 godine. One to čine ili aktom vlade o prihvatanju direktiva ili izmjenom svojih zakona, poputno ili djelimično.

Klauzula rezerviranih ugovora je proistekla iz ranijih direktiva koje su sadržavale mogućnost unošenja kriterija društvene odgovornosti. Kriteriji društvene odgovornosti su podrazumijevali različite kriterije koji su se mogli unijeti u postupke javnih nabavki kao obaveza ili zahtjev za izvođače. To su kriteriji upravljanja, ljudskih prava, ekološkog utjecaja, kriteriji za posebne kategorije radnika u zapošljavanju gdje su kao posebne kategorije označeni radnici u nepovoljnom položaju i OSI. Države članice su imale dispozitivno pravo koje elemente društvene odgovornosti da unesu u nacionalna zakonodavstva.

Novi 3 Direktive 2014/24/EU, 2014/25/EU i 2014/23/EU (za koncesije) su donijele proširenje klauzule rezerviranih ugovora.<sup>21</sup> Rezervirani ugovori su namijenjeni ne samo zaštićenim radionicama, nego i ekonomskim subjektima čiji je osnovni cilj profesionalna i društvena integracija OSI ili osoba u nepovoljnom položaju ili koji su, u kontekstu zaštićenog zapošljavanja, omogućili zapošljavanje najmanje 30% OSI ili radnika u nepovoljnom položaju. Ovakvo definiranje rezerviranih ugovora predstavlja proširenje obima subjekata za javne nabavke. Države zadržavaju mogućnost unošenja klauzule u svoje zakonodavstvo.

S obzirom da je april 2016.g. rok za implementaciju ovih direktiva, nije rađeno istraživanje o inkorporiranju nove klauzule o rezerviranim ugovorima na svim nivoima propisa o javnim nabavkama (savezni, federalni, regionalni, lokalni). Odlukom Vlade, prihvaćene su EU Direktive.

#### *Dodatne mjere*

Postoje i dodatne mjere za osiguranje prava OSI u zapošljavanju. Poslodavci koji zapošljavaju 5 i više OSI, dužni su obezbijediti predstavnika OSI u Vijeću uposlenika. OSI ima dodatno 5 radnih dana godišnjeg odmora na pripadajući broj dana prema ugovoru u skladu sa aktima firme ili kolektivnim ugovorom. Poslodavci su dužni otkazivanje ugovora najaviti Uredu za

---

<sup>21</sup> [www.iclg.co.uk](http://www.iclg.co.uk)



integraciju danom početka otkaznog roka, a ukoliko to ne učine, mogu biti tuženi Sudu za radne sporove.

Od 2008.g. u kompanijama je uvedena nova upravljačka funkcija-menadžer za radnu integraciju čija je aktivnost vezana za tržište radne snage, odnosno uklađivanje poslovnih interesa kompanije i integracije radnika iz kategorija nezaposlenih i socijalno isključenih.

kvota	Aktivne mjere						Pasivne mjere			olakšice	drugo
20	<i>fleksibilni ugovori</i>	<i>prilagodba rad.mjest</i>	<i>edukacije, prof.rehab</i>	<i>potpore razvoj</i>	<i>asist</i>	<i>drugo</i>	<i>plate subven</i>	<i>dopr.</i>	<i>porez doh.</i>	<i>porez na dobit</i>	
5%	<i>nisu dovoljno u praksi</i>	<i>razumna i opravdana do 100%</i>	<i>da 2-3 godine</i>	<i>za zapoš. starijih OSI ili dugo nezap.</i>	<i>da</i>	<i>mob.</i>	<i>do 70% za pomoć. 3 god. star.OS I do 70% do 8 g.</i>			<i>umanjenje svih troškova</i>	

### Ocjena

U Njemačkoj se uglavnom potporama podržavalo zaštićeno zapošljavanje. Ovome je razlog bila relativno široka, još uvijek važeća, definicija potpunog i djelimičnog invaliditeta, što se odrazilo u broju i visini invalidnina.

Pomjeranje ka tranzitnom zaštićenom i podržanom zapošljavanju se ogleda u dozvoljenom manjem stepenu invaliditeta od 50% za kategorije koje se ne mogu zaposliti (30-50%). Dozvoljava se manji broj procenat uposlenih OSI ili drugih kategorija radnika u integrativnim firmama, što govori u praktičnoj primjeni uvjeta iz novih Direktiva za subjekte iz klauzule rezervnih ugovora.

Veoma pozitivno se ocjenjuje zakonska mogućnost da OSI mogu raditi i part-time tj. nepuno radno vrijeme koje se priznaje kao ispunjenje obaveze zapošljavanje OSI ako je minimalno 18 sati sedmično. To olakšava poslodavcima ispunjenje kvote i povoljnije je rješenje za planiranje radnih mjesta.

Fleksibilni ugovori su našli primjenu i u Njemačkoj, ali tradicionalni koncept administrativnog prava i procedura, koji je trom i sporiji od sistema nordijskih zemalja, sprečava bržu pokretljivost radne snage i nisu još dovoljno primjenjeni u praksi.

Pozitivno se ocjenjuje mogućnost manjeg procenta zaposlenih OSI u integrativnim firmama i zadrugama kao i uređenje pravnog okvira za socijalno poduzetništvo. Povezivanje državnog sa privatnim sektorom se pozitivno odrazilo na razvoj ekonomskih subjekata i aktivnosti.

Postoji manje mogućnosti za olakšice u poreskom sistemu, ali sve razvijene zemlje imaju prilično restriktivne sisteme. Razlog tome je što država drugim instrumentima omogućava svojim građanima ostvarenje mnogobrojnih prava, a javni prihodi idu i u te svrhe.

Procjenjuje se da će se proces kretati povećanju mjera za potporno zapošljavanje.

## AUSTRIJA

Zaštićeno i potporno zapošljavanje OSI u Austriji ima tzv. tranzitni pristup, odnosno usmjeren je na osposobljavanje OSI za učešće na otvorenom tržištu rada, ali zadržava i oblike zaštićenog zapošljavanja.

### *Kvotni levy-grant sistem*

Kvota sistem u Austriji predviđa da na svakih 25 uposlenika poslodavac mora uposliti jednu OSI koja ima minimalni invaliditet 50%. Ako se zaposle slijepo osobe, osobe koje koriste kolica ili osobe sa višestrukim invaliditetom, osobe preko 55 godina s invaliditetom ili osobe preko 50 godina sa najmanje 30% invaliditeta, onda se ovaj broj udvostručuje, tako da se računa na svakih 50 uposlenika.

U slučaju da poslodavac ne ispuni obavezu upošljavanja OSI, plaća se određena mjesečna naknada: 248 EUR za kompanije do 100 uposlenika, 348 EUR za kompanije 100-400 uposlenika, kompanije preko 400 uposlenika plaćaju 370 EUR. Ovo su iznosi za 2015.g. a utvrđuju se za tekuću godinu.<sup>22</sup>

Kao posebni subjekti zaštićenog i podržanog zapošljavanja postoje **integrativne firme i radni centri ili radionice**.

### *Sredstva i namjena*

Sredstva od penala se skupljaju u budžetski Fond, ali se distribuiraju u dvije Landesstellen (zemaljske uprave koje obuhvataju više „država-regija“). Sredstva se koriste u finansiranju posebnih programa zapošljavanja i potpore. Prisutna je povezanost službi zapošljavanja, socijalne zaštite i organizacija koje se bave rehabilitacijom, profesionalnim osposobljavanjem i edukacijama na regionalnom i opštinskom nivou. Federalno ministarstvo za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača nadležno za provedbu propisa, a inspekcijski nadzor je u nadležnosti federalnog inspektorata rada koji provodi kontrole subjekata, obveznika kvotnog sistema.

## AKTIVNE MJERE

### *Potpore*

---

<sup>22</sup> [www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

U Austriji je moguće ostvariti različite vrste potpora.

Profesionalna rehabilitacija i edukacije su stalno dostupne OSI koje se upućuju za njih. Povećavanje broja osoba koje traže rehabilitaciju, profesionalno osposobljavanje je dovelo do stvaranja lista čekanja, jer su prvobitno to radili uglavnom javni pružatelji usluga, pa se zbog toga povećao broj privatnih pružatelja usluga.

Ostali poslodavci imaju pravo potpore ako samostalno organiziraju treninge ili profesionalno osposobljavanje. Pokrivanje troškova zavisi od dužine trajanja, vrste edukacije kao i djelatnosti u kojoj se realiziraju. Razni kursevi se pokrivaju u stvarnom iznosu koštanja.

Svi poslodavci imaju pravo na sredstva za prilagodbu radnih mjesta za OSI. Troškovi se prizanju do 100% iznosa, ne traži se kriterij razumnih troškova, pa su poslodavci u Austriji u pogodnijem položaju nego u mnogim drugim evropskim zemljama. Prilagodba radnog mjesta je široko postavljena i obuhvata sve vrste prilagodbe kao i prostore koje može koristiti OSI uključujući i zajedničke prostorije kao što su restoran, toalet, prostori za pušenje.

Sredstva za naknade asistenata za zapošljavanje, trenera za posao i personalnih asistenata na radnom mjestu se mogu ostvariti u dužini 6-12 mjeseci, maksimalno 40 sati sedmično. Naknade za personalne asistente se isplaćuju personalnim asistentima ili organizacijama koje zapošljavaju asistente ili trenere. Organizacije mogu biti javni ili privatni pružatelji usluga.<sup>23</sup> Ove naknade mogu ostvariti svi poslodavci.

Naknada za mobilnost je dostupna OSI koje nemaju veća primanja od 2300 EUR i taj grant se određuje individualno. Maksimalni godišnji iznos je 4632 EUR uz uvjet da je novi posao OSI, zbog koga dobija naknadu za mobilnost, najmanje godinu dana.

Start-up inicijative samozapošljavanja ili programi za nezaposlene su dostupni i do 3 godine, a novčani iznosi zavise od vrste djelatnosti, potrebnih uslova prostora i opreme.

## PASIVNE MJERE

### *Subvencije plate*

Subvencije za plate su posebno razvijene za poslodavce koji nemaju iskustva u zapošljavanju OSI i predviđena su za sve poslodavce za novo zapošljavanje OSI. Prva tri mjeseca se pokriva 100% bruto plate koje uključuje neto plata i iznos poreza, i 50% dodatnih troškova tj. od iznosa za zdravstveno i penziono osiguranje. Sljedećih 9 mjeseci se pokriva 50% bruto plate i 25% dodatnih troškova. Nakon toga, poslodavac može tražiti, bez ograničenja, godinu za godinom, kontribuciju koja se odnosi na posebne troškove koje ima vezano za zaposlenu OSI. Iznosi se određuju u svakom individualnom slučaju.

<sup>23</sup> [www.disability-europa.net/content/aned/](http://www.disability-europa.net/content/aned/)- ANED country report on the implementation of policies supporting independent living for disabled people-Austria; Report on the employment of disabled people in European countries-Austria

Ostali poslodavci imaju mogućnost ostvarivati subvencije i potpore, putem programa i poziva službi za zapošljavanje ili apliciranjem za projekte ili programe evropskih fondova. Izuzetno je veliki broj raznih programa sa ciljem da se pokrenu nova radna mjesta ili zaposle osobe iz različitih starosnih kategorija, a postoje i programi za dugoročna održiva radna mjesta. Potpore se ostvaruju putem regionalnih službi zapošljavanja.

Putem Evropskog socijalnog fonda, dobijaju se sredstva za projekte koji su usmjereni na zapošljavanje, i to svih kategorija koje su socijalno isključene.<sup>24</sup> U 2013.g. fokus programa je bio na zapošljavanju mladih osoba, starijih radnika kod kojih je granica pomaknuta na 50 godina sa ranijih 55, razne vrste treninga usmjerene na određene ciljne skupine, za kreiranje novih radnih mjesta za osobe dugo odsutne sa tržišta rada, sufinansiranje troškova zapošljavanja u tzv. neprofitnim projektima.

Poslodavcima je za razvoj i kreiranje novih i održivih radnih mjesta u trajanju do 5 godina bilo ponuđeno priznanje operativnih troškova i to za mala poduzeća 10% te vrijednosti, za srednja poduzeća do 7%. Operativni troškovi se odnose na plate i doprinose novouposlenih osoba.

Za integrativne radionice i privatne kompanije u industriji drveta, metala, obrade i reciklaže plastike sa najmanje zaposlenih 30 OSI, predviđena je refundacija troškova prema ukupnoj vrijednosti programa, i moguća je vremenski neograničena podrška u vidu periodičnih transfera što se regulira se potpisivanjem ugovora.

#### *Poreske olakšice*

U Austriji poslodavci plaćaju porez na dobit u visini 25%, ali nema drugih poreza i taksu na obavljanje privredne djelatnosti. Pravni osnov su propisi o porezima poslovnih subjekata.

Poslovni troškovi se umanjuju od prihoda prilikom obračuna osnovice za oporezivanje poreza na dobiti (plate, porezi i doprinosi, uredski troškovi, održavanje i popravak opreme, itd.) te se priznaju za umanjenje svi troškovi u zapošljavanju i radu OSI.

Socijalnim poduzećima se dozvoljava oslobađanje poreza na dobit ili dijela dobiti, ali ona moraju ispunjavati uvjet da djeluju u javnu korist, dobit se koristi u svrhu djelatnosti koju poduzeće obavlja i ekonomska aktivnost ne dovodi do nelojalne utakmice na tržištu. Ovakva poduzeća mogu raditi u formi zadruge, udruženja ili fondacija pa čak i društva sa ograničenom odgovornosti.

Fizičke osobe plaćaju porez na primanja, i obavezni su na godišnju prijavu poreza. Priznati su troškovi u vezi liječenja, školovanja, lična situacija, broj djece na školovanju i dr. za umanjenje i određivanje visine poreza. Zaposlene OSI na puno radno vrijeme, imaju određenu stopu poreza na dohodak prema iznosu ukupnih godišnjih primanja.

<sup>24</sup> [www.ams.at](http://www.ams.at) –Basic Information Report Austria, 2012/2013

Poreski sistem razlikuje redovna primanja i posebna primanja. Posebna primanja su sve vrste primanja do 6 mjeseci, ili povremeni ugovori, te je za njih predviđena umanjena stopa poreza na dohodak od 6%. To je poreska olakšica koja se dosta koristi u zapošljavanju, jer poslodavci mogu za manji obim poslova planirati ugovore na određeno vrijeme. Ovo se primjenjuje i kod zapošljavanja OSI za navedene ugovore.

#### *Carinske olakšice*

Nije rađeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Nisu nađeni izvori da su izvršene izmjene Federalnog zakona o javnim nabavkama i 9 zemaljskih (regionalnih) zakona vezano za nove direktive. U avgustu 2015.g. presudom Administrativnog suda Donje Austrije, su ocjenjeni određeni kriteriji iz novih Direktiva u predmetu jednog postupka javne nabavke usluga mobilne telefonije. Sud je cijenio odredbe novih Direktiva, iako još odredbe nisu implementirane u nacionalno zakonodavstvo a rok za to je 18.april 2016.<sup>25</sup> Posredno se može zaključiti da proces transpozicije još nije završen. Za javne nabavke na prostoru EU, Direktive se primjenjuju.

#### *Dodatne mjere*

Dodatne mjere su da poslodavac ima obavezu nadležnoj službi zapošljavanja 30 dana ranije najaviti ako daje otkaz najmanje 5 radnika u kompanijama od 20-100 uposlenih, 5% radnika u kompanijama od 100-600 uposlenih, ili 30 radnika u kompanijama preko 600 uposlenih ili 5 radnika starijih od 50 godina bez obzira na broj uposlenih kao i ako otkazuje ugovor OSI.

Trenutno se u Austriji provodi državni program „fit2work“ čiji je cilj da spriječi gubitak radnog mjesta zbog zdravstvenog stanja radnika. Naime, prati se zdravlje radnika i ispituju razlozi pogoršanja, a posebno se prate OSI, osobe sa psihičkim i mentalnim teškoćama, te radnici koji su već izgubili posao zbog zdravstvenih razloga (nisu u mogućnosti izvršavati radne obaveze). Interesantno je da web stranica ima mogućnost da se osoba priključi ovom programu i da prati sve informacije na svim jezicima radnika koji imaju strano porijeklo pa tako i sva 3 zvanična jezika u Bosni i Hercegovini.<sup>26</sup>

kvota	Aktivne mjere						Pasivne mjere			olakšice	Drugo
25	fleksibilni ugovori	prilagodba	edukacije, prof.rehab.	potpore razvoj	asist.	drugo	plate subven	dopr.	porez doh.	porez na dobit	

<sup>25</sup> [www.schoenherr.eu](http://www.schoenherr.eu)

<sup>26</sup> [www.fit2work.at](http://www.fit2work.at)

<sup>27</sup> [www.ec.europa.eu/employment](http://www.ec.europa.eu/employment) - Social security rights in Austria

		<i>rad.mjest a</i>									
4%	<i>nisu dovoljno u praksi</i>	<i>do 100% svih troškova</i>	<i>da stvarni iznosi</i>	<i>Start progr 3 god</i>	<i>da 6-12 mjes . do 40 h</i>	<i>Mob. 4632 EUR za 12 mjes.</i>	<i>100% za 3 mj. 50% za 9 mjes.</i>	<i>50%  25%</i>	<i>da.  da</i>	<i>umanjenj e svih troškova</i>	<i>razni prog. za zapoš .</i>

### Ocjena

Austrija je napravila veliki iskorak u odnosu na zaštićeno zapošljavanje. Razvijanje programa, profesionalnih edukacija, treninga i kurseva je dalo rezultat u smanjenju ukupne nezaposlenosti koja je jedna od najmanjih u EU, a povećano zapošljavanje OSI.

Posebno dizajnirani programi u području ekologije, omogućavaju poslodavcima da imaju permanentnu potporu.

Nedostatak se ogleda u tradicionalnom sistemu javnih službi koje su vezane za rehabilitaciju i profesionalno osposobljavanje, gdje su duge liste čekanja, pa se u sistem uvode sve više i privatni pružatelji usluga.

Takođe, široko postavljena definicija za invaliditet utječe na smanjenu mogućnost radnog angažmana OSI. Ako osoba više ne može, zbog fizičkog ili mentalnog stanja da radi kao prije, odnosno ima radni kapacitet manji od 50% od radnika na istom poslu, ona je nominirana za primanja invalidnine.<sup>27</sup> Nema djelimičnog invaliditeta, tako da se osoba upućuje u zaštitne radionice ili na otvoreno tržište rada. Veća primjena fleksibilnih ugovora može premostiti ovaj nedostatak i pomaknuti dio OSI ka radnom angažmanu na otvorenom tržištu rada

Zato se sa povećanjem programa obučavanja pokušava što više osoba osposobiti za otvoreno tržište rada. Nacionalni program, koji prati zdravlje uposlenika i utjecaj zdravstvenog stanja na radne sposobnosti je odličan preventivni program koji će sigurno dati dobre rezultata u redukciji radnog invaliditeta.

Austrija ima izuzetne uvjete za mobilnost radne snage jer je po veličini mala zemlja a austrijsko pravo dozvoljava OSI i da zadrži personalnog asistenta ukoliko preseli u drugu administrativnu regiju što u Njemačkoj nije moguće. Ovakav pristup se temelji na potrebi stabilnosti stanja OSI, koja doživljava veliku promjenu prilagođavanja, ukoliko dobije novog personalnog asistenta.

## DANSKA

U Danskoj je prisutno tranzitno potporno zapošljavanje usmjereno na otvoreno tržište rada. Danska nema sistem kvota. Subjekti zaštićenog zapošljavanja su **dnevni centri** u opštinama.

## AKTIVNE MJERE

### *Potpore*

Svi poslodavci imaju pravo na potpore u zapošljavanju OSI koje ostvaruju u opštini.

Sredstva za prilagodbu radnog mjesta za sve vrste adaptacije je moguće ostvariti u iznosu koji predstavlja razumne troškove potrebne za zapošljavanje OSI zahtjevi se rješavaju pojedinačno.<sup>28</sup>

Personalna asistencija se može ostvariti ako osoba ili par u domaćinstvu ne prelazi sa primanjima određeni cenzus a ostvaruje se u službama socijalne zaštite.

Personalna asistencija na poslu se procjenjuje na osnovu vrste posla, dužine potrebne asistencije. Opštine, u saradnji sa organizacijama koje nude usluge asistenata, procjenjuju i vrijeme ove usluge i visinu naknade. Moguće je ostvariti naknadu do 20 sati sedmično. Personalni asistenti i treneri za poslove i edukacije uglavnom rade kao uposlenici, odnosno sa njihovima organizacijama se zaključuju ugovori. I poslodavci mogu ostvariti ovo pravo ako oni organiziraju rad asistenata i trenera.

Potpore se ostvaruju i putem različitih programa koji su posebno osmišljeni, a naročito se ovi programi rade u području rehabilitacije, profesionalnog osposobljavanja, stjecanja novih vještina, edukacija i raznih obuka.

Socijalna sigurnost OSI često ograničava njihovu percepciju prednosti zapošljavanja na otvorenom tržištu sa ostvarenjem puno većih plata, pa se mentorstvom (tzv. mentori za posao) pokušava utjecati na promjenu u percepciji OSI o zapošljavanju na otvorenom tržištu rada. Za OSI sa višestrukim ograničenjima je niži nivo uključivanja na otvoreno tržište rada, te se kao mjere koriste isključivo „flex job“, odnosno fleksibilan ugovor koji kombinira rad i dio invalidnine. Ako to nije moguće, OSI dobija invalidsku penziju.

Takođe, dostupne su start-up sredstva i svi zahtjevi se rješavaju individualno. Poslodavci imaju na raspolaganju i evropske fondove za programe zapošljavanja.

## PASIVNE MJERE

U Danskoj svaka opština ima centar koji povezuje sve aktere u sektoru tržišta rada i odgovarajuće servise usluga. Državni programi potpornog zapošljavanja obuhvataju OSI koje

---

<sup>28</sup> Danska je 2007.g. reformom uprave uvela opštinske službe ili centre za radnu integraciju OSI umjesto ranijih konsultanata za invaliditet koji su radili na 12 lokacija u zemlji. Finansiranje mjera u zapošljavanju OSI je podijeljeno između državnog nivoa i opština.



imaju permanentna radna ograničenja. Nema posebnih subjekata za zapošljavanje OSI, osim **dnevnih centara za radno-okupacionu terapiju**. Za ove osobe se najčešće koriste odgovarajuće varijante fleksibilnog angažmana.

U okviru ovakvih radnih angažmana, OSI dobija platu od poslodavca, a poslodavac subvencije od opštine. Visina refundacije je u zavisnosti od stupnja invalidnosti, odnosno radne sposobnosti OSI. Ako je osoba sposobna raditi 20 sati sedmično, opština refundira iznos za platu do 37 sati (radno sedmično vrijeme). Subvencije se kreću od 50-65% troškova bruto plate. U nadoknade nisu automatski uključene naknade mentora ili asistenta, i to se posebno ugovara. Svi poslodavci imaju pravo na ove vrste subvencioniranja dok je OSI zaposlena.

Svaka opština ima dnevne centre za OSI sa programima radno-okupacione terapije.

#### *Poreske olakšice*

Poreske olakšice za poslodavce se odnose na umanjenje troškova za uposlene OSI pri određivanju osnovice za porez na dobit. Umanjenja se odnose na priznate troškove u poslovanju kao i za ostale uposlenike. Ova umanjena su prilično ograničavajuća, s obzirom da većinu potpora za zapošljavanje OSI osigurava opština. Opština ne može odbiti ni jedan zahtjev, a svaki individualni slučaj se rješava i određuje vrsta dodijeljene potpore.

Porezi na primanja su regulirani sa propisima u kojima su određeni troškovi koji se priznaju kod obračuna za umanjenje i određivanje konačnog iznosa. Ovi troškovi su isti kao za ostale zaposlene osobe, tiču se ličnog statusa, troškova liječenja, nabavke posebnih pomagala ili prevoznih sredstava, hipotekarnih kredita itd.

#### *Carinske olakšice*

Nije rađeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Danska je do kraja jula 2015.g izvršila pripremu zakonskih izmjena za javne nabavke, što je činilo oko 850 stranica teksta koje je Parlament usvojio i stupile su na snagu 1.10.2015.g.<sup>29</sup> S obzirom da je ranije bila implementirana samo klauzula društvene odgovornosti kao širi okvir klauzule rezervnih ugovora, te da danski koncept otvorenog tržišta insistira na jednakom položaju subjekata u fer natjecanju, nema utemeljenih razloga za unošenje nove klauzule iz Direktiva. Koncept fleksibilnih ugovora je omogućio da se privatni subjekti ne stimuliraju na zaštićeno zapošljavanje. Nije vršeno istraživanje teksta zakona o javnim nabavkama.

#### *Dodatne mjere*

---

<sup>29</sup>[www.themworllawgroup.com-Bech-Bruun-New](http://www.themworllawgroup.com-Bech-Bruun-New) Danish Public Procurement Act

OSI pripada dodatak koji je uslovljen procjenom troškova koje osoba ima da bi funkcionirala sa svojim invaliditetom, i taj dodatak se isplaćuje iz budžetskih sredstava opštine, kao i nadoknada za prilagođavanje stambenih uvjeta. Procjenjuju se najjeftinije varijante stanovanja, ali ako nisu odgovarajuće, opština će pronaći i skuplji stan s odgovarajućim uvjetima. Opština obezbjeđuje potrebna pomagala kao što su kolica, ručni liftovi, električna kolica, tehnički aparati. Na novo odgovarajuće vozilo se čeka, u prosjeku 18-24 mjeseci, i odobrena suma za kupovinu vozila zavisi od iznosa godišnjih primanja i raspodjeljuje se na 72 mjesečne rate.<sup>30</sup>

kvota	Aktivne mjere						Pasivne mjere			olakšice	drugo
Ne	fleks.ug.	prilagodba rad.mjesta	edukacije, prof.rehab.	potpore	asist.	drugo	plate subvenc.	dopr.	porez doh.	porez na dobit	
Ne	da	do 100% razumnih troškova	da stvarni iznosi	razni prog. za zapoš	da, do 20 sati	sve plaća opšt.	50%-65% bruto	da.	da	umanjenje svih trošk.	mentor za posao

### Ocjena

Danski sistem uprave i lokalne samouprave je daleko elastičniji i fleksibilniji u odnosu na tradicionalne kontinentalne sisteme Njemačke i Austrije. Pravo građanina je u fokusu sistema usluga, i službenici su obavezni da čine sve napore u cilju povoljnijeg rješenja pitanja zbog koga se građanin obrati službama. Zato su potpore dostupne u toku godine, bez nekih ograničavajućih rokova, i postoji stalni „otvoreni poziv“. Poslodavci i radnici, putem svojih reprezentativnih organizacija, veoma usko saraduju, jer shvataju da su njihovi ciljevi povezani u tački koja razvoj ekonomskih aktivnosti stavlja iznad ostalih ciljeva. Razvijena ekonomija znači veću proizvodnju društvene vrijednosti koja može zadržati dostignuti stupanj standarda svih građana pa i OSI. Pošto veliki broj OSI radi sa fleksibilnim ugovorom, može se reći da je to jedna vrsta podržanog zapošljavanja OSI pošto se potpora ne mora vezati samo za novčani ekvivalent.

Politika fleksibilnih ugovora je vođena idejom da je bolje osigurati sigurnost zapošljavanja nego sigurnost radnog mjesta, pa 25% radnika u Danskoj promijeni posao u toku godine. Zbog velike primjene fleksibilnih ugovora, poseban odjeljak je posvećen fleksigurnosti kao aktivnim mjerama u zapošljavanju OSI.

U posljednje vrijeme, bilježi se veći broj zaštićenih radionica koje formiraju opštine, gdje OSI rade, ali zadržavaju invalidnine jer nemaju mogućnosti zapošljavanja na otvorenom tržištu rada.

Koncept se pokazao veoma uspješnim. Pretpostavlja veoma razvijen nivo priznavanja i ostvarenja ljudskih prava, razvijene državne i javne institucije kao servise građana,

<sup>30</sup> [www.else.ee](http://www.else.ee) – How Denmark treats handicapped people

decentralizaciju nadležnosti i povjerenje za odlučivanje na nižim razinama te razvijene pomoćne servise za OSI.

Uklanjanju se postojeće prepreke za ekonomske subjekte, što se odrazilo i u novoj legislativi za javne nabavke, gdje se dio usluga stavlja van režima javnih nabavki, otklanjaju se prepreke za e-nabavke, olakšavaju se procedure u pregovaračkom postupku itd.

## NIZOZEMSKA

U Nizozemskoj je prisutno tranzitno potporno zapošljavanje usmjereno na otvoreno tržište, sa prisutnim zaštićenim zapošljavanjem u zaštitnim radionicama pri centrima za socijalni rad ali koji se postepeno napušta kao model. Nizozemska nema kvotni sistem.

### AKTIVNE MJERE

#### *Potpore*

U Nizozemskoj je zapošljavanje uz poticaje uokvireno mrežom institucija od kojih su najvažnije integrisane institucije za socijalnu zaštitu i zapošljavanje (UWV), opštine, zaštitne radionice, privatni servisi i pružatelji usluga u ovom sektoru.

Edukacije, profesionalne rehabilitacije, razne obuke, rade obrazovne, zdravstvene institucije, službe za zapošljavanje, udruženja i fondacije koje to imaju kao djelatnost, te pružatelji usluga iz privatnog sektora. Posebno se ovakvi zahtjevi javljaju kod start-up biznisa, bilo poduzeća ili samozapošljavanja, te su veoma razvijeni povoljni kreditni sistemi za finansiranje koji to nude izvan klasičnog bankarskog sistema. Veliki broj finansijskih potpora i grantova daju različiti fondovi, fondacije i udruženja. Moguće je tražiti početna sredstva kod svih evropskih fondova.

Zakon o socijalnom radu omogućava zapošljavanje pod posebnim uvjetima (prilagođeno ili zaštićeno mjesto) za OSI od 18-65 godina. Uvjet je da imaju sposobnost obavljanja više od jedne vrste posla, mogu raditi minimalno 1 sat kontinuirano sa 15% učinka i sa maksimalno 15% vremena podučavanja. Ugovor o radu je na određeno vrijeme do 3 godine, nakon čega nastupa obaveza ponovne procjene invalidnosti. Ugovor se zaključuje sa centrom za socijalni rad koji organizira posao ili nudi drugim kompanijama zapošljavanje OSI, ili osniva poduzeće sa novim, kreiranim radnim mjestima.

U Nizozemskoj opštine finansiraju troškove centara za socijalni rad, ali ne 100%. Nedostajuća sredstva se osiguravaju upravo radom „**zaštićenih radionica**“ ili posebno osnovanih kompanija. U tom slučaju, OSI dobivaju svoju platu u visini do 75% iznosa plate iz budžetskih sredstava opštine i koja odgovara stepenu njegovog invaliditeta. Ostali dio plate se finansira iz prihoda djelatnosti zaštićenih radionica. Ukoliko se zaključuje ugovor sa drugim poslodavcem odnosno radna snaga OSI se nudi drugom poslodavcu, onda se radi o podržanom zapošljavanju. Poslodavac plaća OSI po satu, te isplaćenu platu refundira od centra za socijalni

rad (centar „iznajmljuje radnu snagu“), a razlika do visine pripadajuće invalidnine se isplaćuje OSI. Ugovorom između centra i poslodavca se može dogovoriti i isplata plate direktno OSI od poslodavca. Reformom i stupanjem Zakona o participaciji od 1.1.2015. spajaju se u segmentu socijalnih usluga, centri za socijalni rad i službe zapošljavanja i neće biti više uvođenja novih OSI u zaštitne radionice. To znači da se postepeno napušta model zaštićenog zapošljavanja OSI pri centrima za socijalni rad.

Personalna asistencija za OSI se finansira iz sredstava sektora socijalne zaštite, određuje se prema visini primanja, broja članova domaćinstva, vrsti potreba i pokriva troškove za obavljanje poslova u kući i van nje. Visina iznosa zavisi i od osobe koja radi asistenciju.<sup>31</sup> Uglavnom se osobe angažuju preko organizacija koje se bave osposobljavanjem različitih vrsta asistencije, ili zaključivanjem ugovora centra za socijalni rad ili opštine s asistentom.

Asistencija na poslu se određuje u saradnji sa Werkplein-om<sup>32</sup> i UWV-om<sup>33</sup>.

Subvencija za „internog trenera na poslu“, ukoliko poslodavac zaposli OSI, je najmanje 6 mjeseci, a ako produži ugovor, i do 3 godine. Angažman internog trenera treba biti najmanje 12 sati sedmično i minimalna zarada je 35% od minimalne plate. Svi poslodavci imaju pravo na ovu subvenciju a iznos zavisi od vrste posla, radnih sati, iznosa predviđene plate za puno radno vrijeme i drugih relevantnih okolnosti.

Kod UWV-a se može ostvariti pravo za prevoz ili školovanje (vaučer do 1000 EUR).

Svi poslodavci mogu tražiti sredstva za prilagodbu radnog mjesta, i to je uvijek najniža cijena procijenjenih troškova za razumnu adaptaciju radnog mjesta.

Aktivna mjera za zapošljavanje je i tzv. „probno radno mjesto“. Poslodavci mogu angažovati na 2 mjeseca osobu bez obaveze isplate plate jer će Služba za zapošljavanje za to vrijeme isplaćivati toj osobi naknadu za nezaposlenost. Ukoliko se to pokaže uspješnim, poslodavac zapošljava osobu.

Iznos raznih potpora se mogu izračunati putem posebnog kalkulatora na web stranici koji sadrži sve kategorije prava i popunjavanjem određenih podataka se može dobiti podatak o iznosu. Osoba mora unijeti svoje podatke i dobiti tzv. DigiD broj i nakon toga sva on-line komunikacija sa nadležnom službom se odvija putem tog broja. Sve javne službe imaju ovu digitalnu uslugu.

## PASIVNE MJERE

<sup>31</sup> [www.government.nl/state-of-social-security](http://www.government.nl/state-of-social-security), January 2014

<sup>32</sup> Centar za socijalni rad koji ima i ulogu posredovanja u zapošljavanju svih osoba koje koriste socijalnu pomoć i usluge

<sup>33</sup> [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) -Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen -Zavod koji objedinjuje osiguranje od nezaposlenosti i službe za traženje posla i povezivanje sa poslodavcima

### *Subvencije plate*

Subvencije plate su predviđene posebnim programima zapošljavanja namijenjenim različitim kategorijama nezaposlenih. Zavise od djelatnosti i sektora u okviru koga se sufinansiraju, a različitost može biti uvjetovana i regionalnim karakterom programa zbog postojanja 35 regija tržišta rada.<sup>34</sup> Određeni fondovi socijalnog osiguranja daju subvencije poslodavcima za slučaj smanjenog učinka za vrijeme bolesti i liječenja. U Nizozemskoj je liberalizirano tržište zdravstvenih i socijalnih osiguranja, tako da poslodavac uobičajeno bira fondove za penziono i socijalno osiguranje, a radnik instituciju zdravstvenog osiguranja.

Posljednih godina je veliki broj programa usmjeren na mlade osobe a naročito mlade OSI.

### *Poreske olakšice*

Poreske olakšice je umanjena stopa poreza na dohodak 5,85% za primanja do 19.645 EUR godišnje što je najniža skala poreza na primanja predviđena za minimalne plate ili primanja part-time. Dosta radnih angažmana OSI se kreće u ovom okviru zbog nižih plata ili angažmana sa nepunim radnim vremenom što je omogućeno fleksibilnim ugovorima.

Bonus za mobilnost za radnike preko 56 godina je do 7000 EUR (priznato umanjeno za godišnji porez na dohodak), dok za mlade 18-26 godina taj bonus iznosi 3500 EUR. To znači da prijem ovih kategorija na rad, podrazumijeva da će poslodavac, prilikom obračuna poreza na dohodak umanjiti iznos ravnomjerno za priznati iznos na godišnjem nivou.

Poslodavci imaju pravo na umanjeno svih poslovnih troškova vezano za zapošljavanje OSI kod obračuna osnovice za porez na dobit.

Porez na dobit je razdijeljen u više kategorija i stopa, ali se poslodavcima priznaje umanjeno troškova poslovanja, uobičajeno troškovi plata i pripadajućih doprinosa i poreza, režijski troškovi, troškovi prevoza ili komunikacijski troškovi itd.

Zahtjevi poslodavaca u pogledu određenih olakšica se rješavaju u okviru sistema lokalnih jedinica, bilo opštine, službe zapošljavanja ili lokalnih i regionalnih poreskih ureda u zavisnosti od vrste tražene olakšice i nadležnosti za njeno rješavanje. Određeni propisi su važeći za svo područje države ali zbog decentralizacije nadležnosti i razlika u budžetima, moguće je da su određeni bonusi, priznate naknade iz oblasti socijalnih prava, gdje spadaju i pitanja vezana za OSI, razlikuju po opštinama.

### *Carinske olakšice*

---

<sup>34</sup> [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

Nije vršeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Nizozemska još nije usvojila sve zakonske izmjene vezano za Direktive o javnim nabavkama. Razlog je složenost sistema u kome je odgovornost na ugovornim organima za donošenje kao i posebna regulativa postupaka po sektorima. Odlukom Kabineta Vlade, izvršeno je prihvatanje EU Direktiva, ali se razrada i unošenje odredaba u legislativu planira do kraja 2015.g.<sup>35</sup> Svi ugovorni organi su nadležni za donošenje vlastitih vodiča za javne nabavke, pa su neka ministarstva već donijela svoje platforme za javne nabavke.

Očekuje se da će svakako biti unešene nove klauzule o inovativnom partnerstvu, otklanjanje administrativnih prepreka, promoviranje boljeg pristupa malih i srednjih poduzeća, smanjenja transakcionih troškova i sl.<sup>36</sup> Sličnost danskom konceptu otvorenog tržišta te jačanje koncepta fleksigurnosti, ukazuje da neće biti unešena klauzula rezerviranih ugovora. Klauzule društvene odgovornosti postoje i u sadašnjim propisima iz 2013.g.

#### *Dodatne mjere*

Kao vrsta dodatnih pogodnosti, postoji mogućnost zaključivanja tzv. 0-ih ugovora odnosno ugovora na 0 sati, kojim se poslodavac ne obavezuje na određen broj sati angažmana i plaćanja za fiksirani broj sati, nego se radnik poziva prema potrebi posla, što znači da može biti i rada s uvećanim naknadama za rad u dane nedjeljom, praznikom ili rada noću.

Ove ugovore je moguće kombinirati sa naknadom za vrijeme nezaposlenosti ili dopunjavati sa socijalnom pomoći ako ne prelazi iznos za minimum socijalne sigurnosti (cca 1200 EUR za samca). Istovremeno, kod drugog posla kao dopune do punog radnog vremena, plaća se veći porez na dohodak, u zavisnosti od platnog razreda za obračun poreza i primjenjuje se viši razred.

Sigurnost za vrijeme nezaposlenosti je obezbijeđena primanjem naknade za vrijeme nezaposlenosti. Za 1 godinu staža, priznaje se jedan mjesec primanja naknade. Osoba je obavezna tražiti posao i može tražiti pomoć od službe zapošljavanja. Nakon 6 mjeseci, nezaposlena osoba mora prihvatiti svaki ponuđeni posao. Ako OSI sa svojom utvrđenom

---

<sup>35</sup> [www.linklaters.com](http://www.linklaters.com)-Transposition of European Directives on Procurement

<sup>36</sup> [www.publicprocurementnetwork.org](http://www.publicprocurementnetwork.org)

radnom sposobnošću može da zaradi prosječnu minimalnu platu (1501,80 EUR), može konkurirati na otvorenom tržištu rada, ima vlastitu odgovornost za pronalaženje posla, ali i pravo na trenera za traženje posla.

kvota	Aktivne mjere						Pasivne mjere			olakšice	Drugo
	fleks.ug.	prilagodba rad.mjesta	edukacije, prof.rehab.	potpore razvoj	asist.	Mob.	plate subvenc.	dopr.	porez doh.		
Ne	Da	do 100% troškova najniža cijena	da stvarni iznosi+ vaučer 1000 EUR	razni prog. za zapoš	da	56+ 7000 EUR 18-26 3500 EUR	75% u zaštić. radion.	da.	Part-time ugov. 5,85%	porez na dobit	umanje. svih troškova
ne											probn. radno mjesto

### Ocjena

Nizozemska je svojim posljednjim zakonima pokazala da je pravac njenih politika orjentiran ka napuštanju modela „potpune socijalne sigurnosti“ i okreće se modelu „društvene participacije“. To znači, da se od svih kategorija u društvu, uključujući i socijalno isključene kategorije, očekuje i traži da participiraju u okviru svojih mogućnosti, a država će osigurati mjere i okruženje u kome je to moguće.

Razloga ovakvog pristupa je što je nizozemsko društvo veoma složene strukture, sa velikim brojem različitih društvenih grupa, što se odražava i na tržištu radne snage. OSI su samo jedna kategorija, a radna integracija mora obuhvatiti i druge nezaposlene, ili dugogodišnje konzumente socijalnih primanja i usluga. Ovaj se problem nametnuo posljednjih godina, kada je veliki postotak mladih ušao u kategoriju nezaposlenih ili duže odsutnih sa tržišta rada. Tako su sve mjere i potpore bile usmjerene na njih, jer su nositelji ekonomskog razvoja u budućnosti. Dvije trećine mladih OSI je dobilo „individualni plan participacije“, jedna trećina prima invalidnine.<sup>37</sup>Više se neće vršiti zapošljavanje OSI u okviru postojećih zaštićenih radionica i to pokazuje da će se programi osposobljavanja i obučavanja još više koristiti kao aktivna mjera.

Primjenom fleksibilnih ugovora, omogućava se radni angažman i za one OSI koje kombiniraju rad sa nepunim vremenom i primanjem dijela invalidnine. Sve su oštrij kriteriji za ostvarenje prava u zdravstvenom, socijalnom sektoru, ili sektoru zapošljavanja, posebno ostvarenja naknada za vrijeme nezaposlenosti ili privremene spriječenosti za rad. Tek se očekuju u budućnosti prve analize primjene novih restriktivnijih mjera. Ukoliko se ne ispune planovi u narednoj dekadi za kreiranje i otvaranje novih radnih mjesta za OSI, što je dogovoreno između

<sup>37</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned)- Report on the employment of disabled people in European countries-The Netherlands



socijalnih partnera, a radi se oko 100.000 radnih mjesta, ostavljena je mogućnost uvođenja kvotnog sistema.

## ŠVEDSKA

Švedska primjenjuje koncept tranzitnog potpornog i zaštićenog zapošljavanja. Švedska nema kvotni sistem a subjekti zaštićenog zapošljavanja su dnevni centri u opštinama.

### AKTIVNE MJERE

U Švedskoj je obavezno registriranje u biroima za zapošljavanje bez obzira da li se radi o OSI koja je tražilac posla, ili osobi bez invaliditeta. Mnogo servisa za podršku OSI je angažirano u području rehabilitacije OSI gdje poslodavci obično nisu uključeni.<sup>38</sup> Opštine imaju **dnevne centre** sa svojim posebnim programima za OSI.

Posebno su razvijeni programi profesionalne rehabilitacije i razne vrste edukacija.<sup>39</sup> Sistem je zasnovan na *modelu da se OSI treba osposobiti za sve faze u zapošljavanju*; traženje posla, uvođenje u posao i praćenje nakon zaposlenja. Trener za posao (Job Coach) ima svake godine, prosječno, 15 novih klijenata za obuku koja traje najmanje 12 mjeseci. Klijent je plaćen u tom periodu iz sredstava programa. Za dnevne centre u opštinama, norma za trenera je 10-20 klijenata. Usluge podrške trenera za posao su dostupne svim poslodavcima.

Za sve pružatelje usluga dnevnih centara ili **servisa podrške**, tenderske javne procedure su obavezne jer se finansiranje vrši uglavnom iz javnih fondova ili budžeta. Opštine objavljuju javni poziv sa kriterijima na koje se mogu javiti pružatelji usluga servisa podrške OSI.

Sistem socijalne sigurnosti za OSI je isti kao i za ostale. Zbog niže razine obrazovanja, OSI teže nalaze posao na otvorenom tržištu rada nego ostali, zbog čega automatski imaju pravo na rad u opštinskim dnevnim centrima. U tom slučaju, zadržavaju invalidnine ali imaju obavezu rada u dnevnom centru.

### Potpore

Poslodavcu je na raspolaganju i finansijska podrška u prilagođavanju radnog mjesta, koja se ostvaruje kod opštine a priznaju se razumni i opravdani troškovi prilagodbe radnog mjesta.

<sup>38</sup> [www.ec.europa.eu/justice/.../COWI](http://www.ec.europa.eu/justice/.../COWI) Study „Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA, 2011. (EU countries)

<sup>39</sup> U Švedskoj postoji državni program za podršku zapošljavanja osoba s invaliditetom – SIUS (Special Introduction and Follow-Up Support to and in jobs - Posebna i napredna podrška uvođenju u rad i na radu

Opštine su nadležne za reguliranje i plaćanje personalne asistencije OSI koji trebaju pomoć u kući ili van nje za slučajeve da je potrebno manje od 20 sati sedmično i ne mogu odbiti zahtjev, nego se on mora uvažiti i izvršiti procjena potreba OSI. Za one koji trebaju više od 20 sati sedmično je nadležna Agencija socijalnog osiguranja. Plate se isplaćuju organizacijama koje zapošljavaju personalne asistente. Pružatelje usluga personalne asistencije osnivaju lokalne institucije, zadruga, privatne kompanije i privatni poduzetnici.<sup>40</sup> Ako rad asistenata organizira poslodavac na poslu, onda će opština platiti odgovarajući iznos poslodavcu.

Poslodavci mogu dobiti start-up sredstva, kreditna sredstva kod finansijskih institucija, aplicirati za sredstva evropskih fondova, ili posebne programe službi zapošljavanja.

## PASIVNE MJERE

### *Subvencije plate*

Platu zaposlenoj OSI isplaćuje poslodavac u kombinaciji sa subvencijom plate iz drugih izvora (budžetskih sredstava, određenih programa) ili invalidskom penzijom ako rade u dnevnim centrima ili radionicama sa nižim primanjima.

Subvencije za plate su najšire korištena mjera i mogu se koristiti do 4 godine (maksimum do 80% od iznosa utvrđenog od strane nadležnih institucija, a suma zavisi od stepena produktivnosti uposlenog, odnosno mogućnosti njegove produktivnosti. U 2014.g. je to iznosilo do 16700 SEK.<sup>41</sup> Postoji blagi kontinuirani pad u postotku zaposlenosti OSI sa punim radnim vremenom i teže se zapošljavaju OSI sa ozbiljnijim ili višestrukim invaliditetom.<sup>42</sup>

### *Poreske olakšice*

Poreski sistem u Švedskoj je jedan od najrigoroznijih u Evropi.

Propisi omogućavaju umanjenja troškova, koja su vezana za obračun osnovice poreza na dobit, i mogu se odnositi samo na direktne troškove u vezi sa radom. Poslodavci imaju priznata umanjenja na ime svih vrsta poslovnih troškova. Veći priznati troškovi su priznati za prevoz i komunikacije (troškovi goriva, telefona i interneta) što je uvedeno kao posljedica veće potrebe za komunikaciju sa poslovnim partnerima, istraživanje tržišta i osiguranje plasmana roba i usluga, te promijenjenim načinom poslovanja, kao što je prodaja roba i usluga putem interneta.

OSI su u poreskom sistemu izjednačeni sa ostalim osobama te ima pripadaju ista prava i obaveze vezano za porez na dohodak (primanja). Određene olakšice ili umanjenja troškova se

<sup>40</sup> [www.alfa.paol.pl](http://www.alfa.paol.pl) –J. Geurts, Social system and disability policy in Sweden

<sup>41</sup> [www.ecb.europa.eu](http://www.ecb.europa.eu)- prema tečaju Evropske centralne banke od 11.11.2015. to iznosi 1854,79 EUR ili 3627,65 KM

<sup>42</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) - Report on the employment of disabled people in European countries - Sweden

odnose uglavnom na lični status, troškove liječenja ili nabavke posebnih potrebnih pomagala, hipotekarni krediti za stan i sl.

#### *Carinske olakšice*

Nije vršeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Sistem javnih nabavki ima osnovne karakteristike: fleksibilne procedure, institucije odnosno ugovorni organi su odgovorni za postupke i ugovore, usvojen je princip implementacije svih procesa koji su u funkciji olakšavanja, ubrzanja ili smanjenih troškova. Švedska nije imala ni klauzulu rezervnih ugovora, pa se ne očekuju ni nova revidirana klauzula u nacionalnom zakonodavstvu.

#### *Dodatne mjere*

Švedski sistem karakterizira veoma jaka decentralizacija nadležnosti lokalnih jedinica. Prava pojedinaca su regulisana u sistemu veoma jake socijalne države, gdje je, zbog principa oporezivanja svih primanja i jakih socijalnih osiguranja, omogućen izuzetan razvoj socijalnih usluga. Primjenjuju se fleksibilni radni aranžmani i stimulira se razvoj malih porodičnih firmi kao i samoupošljavanje.

Kvota	Aktivne mjere						Pasivne mjere			olakšice	drugo
Ne	fleks.ug.	prilagodba rad.mjesta	edukacije, prof.rehab.	potpore razvoj	asist.	Mob.	plate subvenc.	dopr.	porez doh.	porez na dobit	
Ne	da	do 100% troškova	da stvarni iznosi	razni prog. za zapoš	da i do 40 sati	da trošk. za prevoz	.max. 16700 SEK do 4 godine	da.		umanje. svih troškova	SIUS Prog. obuke

#### *Ocjena*

Švedski model prava za OSI sadržava najviše dostignuti standard i prepoznat je ne samo u Evropi nego i u svijetu. Karakteristika ovog modela je državna briga za sve potrebe OSI pa i za zapošljavanje.

Pozitivno se ocjenjuje obavezno registriranje OSI kod službe zapošljavanja. Čak i kada OSI ne traži posao, ona je obavezna raditi u dnevnom centru ili imati radno-okupacionu terapiju. Ovaj model bi se mogao primijeniti i u FBiH. Uz primjenu fleksibilnih ugovora, obavezan boravak u dnevnom centru bi smanjio socijalnu isključenost OSI.

Opština finansira sve potpore za edukacije, osposobljavanje, obuke, prilagodbu radnog mjesta, asistente. Zbog toga poslodavci nemaju velike troškove zapošljavanja OSI pa su više usmjereni na planiranje poslovnih aktivnosti i mogućnosti za zapošljavanja.

Dugoročna potpora u pomaganju ili praćenju rada OSI nakon zaposlenja i sufinansiranja plate OSI u periodu 4 godine, su značajna podrška poslodavcima u planiranju i zadržavanju radnih mjesta.

## IV PREGLED PRAKSI NOVIH ČLANICA EU

### BUGARSKA- članica EU od 2007.

Kvotni sistem u Bugarskoj ima obilježja tranzitnog zaštićenog i potpornog zapošljavanja. Bugarska ima kvotni sistem bez penala.

Kvotni sistem u Bugarskoj je regulisan Zakonom radu,<sup>43</sup> gdje je predviđeno da svi poslovni subjekti koji imaju preko 50 radnika moraju uposliti 4% OSI. Takođe je utvrđena obaveza opštinama da osnivaju specijalna poduzeća, a poslodavci koji imaju preko 300 uposlenika su obavezni uspostaviti radne centre za svoje radnike koji imaju umanjene radne kapacitete.

Poslodavci koji ne zaposle OSI, mogu svoju obavezu ispuniti sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji, odnosno finansiranjem radnog mjesta OSI u zaštitnoj radionici, kupovinom dobara ili usluga od specijalnih poduzeća, ili stipendiranjem učenika i studenata s invaliditetom na praksi. Nema penala za neispunjavanje obaveze, a sankcije su minorne (100-500 leva, najviše 1000 leva što je oko 1000,00 KM).

Zakonom o zaštiti, rehabilitaciji i socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom je regulisan status **specijalnih poduzeća**<sup>44</sup>, i to su **trgovačka poduzeća** (sa pravnom i poslovnom sposobnosti) ili **radne jedinice** pri drugim pravnim subjektima koji ih osnivaju koja ispunjavaju jedan od uvjeta: a) imaju najmanje 20% slijepih ili slabovidih uposlenika; b) najmanje 30% gluhih ili slabog sluha; ili c) najmanje 50% uposlenika sa različitim vrstama invaliditeta.

Druga specijalna poduzeća su **zadruga, udruženja i fondacije**, te drugi mješoviti oblici socijalnih poduzeća. Svi moraju biti akreditovani kod Agencije za osobe s invaliditetom da bi imali ovaj status. Zahtijevani procenti uposlenih OSI, obuhvataju i osobe sa radnim invaliditetom sa manje od 50% radnog kapaciteta, osobe sa profesionalnim bolestima i osobe koje brinu o osobama s invaliditetom.

*Sredstva i namjena*

<sup>43</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) –Report on the employment of disabled people in European countries-Bulgaria

<sup>44</sup> [www.dredf.org/international/lawindex](http://www.dredf.org/international/lawindex) - Law for protection, rehabilitation and social intagracion of disabled persons

Sredstva se uplaćuju u državni budžet, raspodjeljuju se Agenciji za OSI i opštinama za finansiranje mjera u zapošljavanju OSI.

#### AKTIVNE MJERE

##### *Potpore*

Specijalna poduzeća akreditirana kod Agencije mogu potpore ostvariti kod Agencije ili kod opštine, u zavisnosti koja vrsta potpore se traži.

Edukacije i profesionalno osposobljavanje OSI kod akreditiranih organizacija su na raspolaganju za sve koji podnesu zahtjev. I drugi poslodavci mogu ostvariti sredstva za profesionalno osposobljavanje OSI, ukoliko sami organiziraju obuku.

Udruženja i fondacije koja su akreditirane kod Agencije za profesionalno osposobljavanje, osiguravaju kurseve vještina kao što su strani jezici, računovodstvo, kompjuterski kursevi i oni su plaćeni u punim iznosima troškova, ali je trajanje kurseva ograničeno na 2-3 mjeseca.

Kod Agencije se ostvaruju i novčane potpore za adaptaciju radnog mjesta u sve 3 kategorije i priznaju se svi razumni troškovi prilagodbe radnog mjesta. U izvještaju Ministarstva rada i socijalne politike za 2008.g. se navodi da je prosječna naknada za troškove prilagodbe radnog mjesta iznosila 1.200 -1.700 EUR.<sup>45</sup>

Personalna asistencija se rješava putem opštine koja ugovorima o radu angažuje personalne asistente koji imaju plate u odgovarajućem rangu službenika u državnoj upravi.

Nema naknada za mobilnost jer postoji utvrđeno pravo OSI da bude zaposlena u području prebivališta. Usluge javnog prevoza su besplatne.

Dostupne su i novčane podrške za razvojne projekte, samozapošljavanje, početni biznis koje se realiziraju putem objavljenih poziva sa utvrđenim uvjetima ili evropskih fondova.

#### PASIVNE MJERE

##### *Subvencije plata*

Poslodavcu koji kreira novo radno mjesto najmanje 36 mjeseci, osigurava 12-24 mjeseci sufinansiranje odnosno subvencija plate u iznosu minimalne plate (184,07 EUR) i doprinosa za socijalnu sigurnost za OSI. U Bugarskoj su minimalne plate različite prema djelatnostima.

Specijalna poduzeća mogu ostvariti i do 50% bonus za doprinose za socijalno osiguranje te dotacije za opremu i materijal.

---

<sup>45</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) - Report on the employment of disabled people in European countries-Bulgaria

Dodjeljuju se i bonus od 30% troškova plate u trajanju 12 mjeseci za zapošljavanje socijalnih kategorija na neodređeno vrijeme, ili 6 mjeseci u slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme za socijalna poduzeća.

#### *Poreske olakšice*

Kao poreske olakšice, OSI imaju duplo umanjenje priznatog osobnog odbitka prilikom obračuna poreza na dohodak.

Propisi o porezu na dobit razlikuju dvije vrste olakšica. Poreza na dobit su oslobođena specijalna poduzeća akreditirana kod Agencije: zaštitne radionice i radni centri a najviše ih osnivaju opštine, te registrirana trgovačka poduzeća koja imaju status specijalnog poduzeća. Ostali poslodavci, ukoliko ispunjavaju svoje obaveze u zapošljavanju OSI, imaju oslobađanje poreza na dobit do 30%, što se utvrđuje u individualnom slučaju prema ukupnom broju uposlenih, broju zaposlenih OSI, djelatnosti itd.

#### *Carinske olakšice*

Nije vršeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Socijalno poduzetništvo se ohrabruje, posebno opštine u formiranju tzv. opštinskih poduzeća, kao i povezivanje sa zadrugama i drugim profitnim subjektima. Socijalnim poduzećima data je mogućnost da učestvuju u postupcima javnih nabavki što znači i organizacijama koje zapošljavaju OSI ili rade programe rehabilitacije i edukacije OSI. Odgovara novoj proširenoj klauzuli rezervnih ugovora.

#### *Dodatne mjere*

Specijalna poduzeća su oslobođena i svih opštinskih такси u obavljanju svoje djelatnosti (za registracije, komunalne i administrativne takse).

Postoji mogućnost zaključenja open-call ugovora kao aktivne mjere na tržištu rada ali samo za poslove koji traže puno radno vrijeme.

Predstavnik OSI u vijeću uposlenika je obavezan u kompanijama sa preko 50 zaposlenih a preko 20 uposlenih u subjektima samozapošljavanja.

Kvota	AKTIVNE MJERE					
	<i>Prilagodba radnog mjesta</i>	<i>Edukacije prof.osposobljav.</i>	<i>Asistencija</i>	<i>Mobilnost</i>	<i>Potpore</i>	<i>Drugo</i>
50 up. 4%	<i>da, za sve vrste procjena troškova</i>	<i>kod akreditiranih organizacija kursevi 2-3 mjeseca</i>	<i>asistenti dostupni preko opštine</i>	<i>ne</i>	<i>razvojni projekti samozapoš.</i>	<i>oslobođenje od administr. i drugih такси rezervirani ugovori za sva</i>

						<i>socijalna poduzeća</i>
--	--	--	--	--	--	---------------------------

PASIVNE MJERE			
<i>Subvencije plate</i>	<i>Doprinosi</i>	<i>Porez na dohodak</i>	<i>Porez na dobit</i>
<i>12-24 mjeseca minimalna plata za kreiranje novih mjesta za 3 godine</i>	<i>za specijalna poduz. do 50% za socijalno osiguranje</i>	<i>umanjenje dupli iznos neoporezivog dohotka</i>	<i>100% specijalna poduz. 30% umanjenje za ostale prema broju OSI u odnosu na broj zaposlenih</i>

### Ocjena

Bugarska je još uvijek u tranzicijskom periodu razvoja tržišne ekonomije. Zadržani su još stari stereotipi u pogledu invalidnosti, iako je urađena legislativa za primjenu prava iz UN-ove Konvencije o pravima OSI. Još uvijek preovladava medicinski model posmatranja invaliditeta, što pokazuju podaci da preko 72% OSI prima invalidnine, a 48% od OSI koje je moguće osposobiti za tržište rada, nisu imali profesionalno osposobljavanje<sup>46</sup> Postoji visoka socijalno sigurnost OSI jer pored zapošljavanja, zadržavaju invalidnine i nemaju motivaciju za rad.

Na nezainteresovanost poslodavaca utječe niska kvalifikaciona struktura OSI kao i birokratske procedure u procesu zapošljavanja OSI kod Agencije. Nema praćenja primjene zakona, analiza ili izvještaja o efektivnosti mjera. Izvještaji radnih inspekcija pokazuju da uopšte nema izrečenih minimalnih kazni za poslodavce koji ne ispunjavaju obavezu, te se to smatra lošom praksom.

Ono što Bugarska čini na području socijalne ekonomije se može smatrati pozitivnom praksom jer veliki broj OSI nalazi svoje mjesto u zapošljavanju ili samozapošljavanju u socijalnim poduzećima. Mnoga socijalna poduzeća su prisutna sa svojim proizvodima i uslugama na otvorenom tržištu. Za stjecanje statusa specijalnih poduzeća, uz broj OSI se računaju i osobe koji su asistenti ili pomagači OSI. To je primjer dobre prakse, jer se njim postiže zapošljavanje i rad OSI u dugoročnom periodu.

Očekuje se u budućem periodu više aktivnih mjera za osposobljavanje OSI na otvorenom tržištu rada u kombinaciji sa promjenama u sektoru socijalne zaštite.

<sup>46</sup> [www.disability-europa.net/content/aned](http://www.disability-europa.net/content/aned) - Report on the employment of disabled people in European countries-Bulgaria

<sup>46</sup> [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) – Active measures for integration on the Romanian labour market of persons with disabilities; Tools for the active inclusion of the vulnerable groups in Romania

## RUMUNIJA - članica EU od 2007.

Rumunija primjenjuje koncept tranzitnog zaštićenog i potpornog zapošljavanja. Rumunija ima kvotni sistem bez penala.

Temeljni zakon je br. 448/2006/2008 o zaštiti i promociji prava osoba s invaliditetom i stimulacijama za zapošljavanje.<sup>47</sup> U Rumuniji OSI mogu raditi na otvorenom tržištu, u kući i na zaštićenim radnim mjestima, ili u zaštitnim radionicama. **Zaštitne radionice** imaju najmanje 30% OSI sa ugovorom o radu. Zaštitne radionice moraju ispuniti uvjete akreditacije kod Državne agencije za osobe s invaliditetom i tada imaju specijalni status. One mogu biti akreditirane kao pravni subjekti ili radni dijelovi pravnih subjekata bez pravne sposobnosti.

Kvotni sistem postoji za sve pravne subjekte. Svi pravni subjekti koji upošljavaju više od 50 radnika, obavezni su uposliti 4% OSI u odnosu na ukupan broj radnika (osim institucija odbrane, javnog reda i mira i državne sigurnosti). Obaveza se može ispuniti i na način: a) da se plati određeni novčani iznos od 50% bruto minimalne plate<sup>48</sup> pomnožene sa brojem osoba koje su se trebale uposliti; b) primanjem učenika ili studenata na praksu ili praktični trening; c) da se kupe robe ili usluge od akreditovanih zaštitnih jedinica po osnovu ugovora o poslovnoj suradnji u vrijednosti koju bi morao platiti izračunavanjem penala. Ukoliko ne ispune obavezu propisane su novčane sankcije (3000-9000 RON).<sup>49</sup>

Iako je predviđen novčani iznos kao alternativna obaveza, zbog niskih sankcija i neprovođenja kontrole, navedena naknada se ne smatra penalom u smislu kvotnog levy-grant sistema, u kome se penali plaćaju, ako se ne ispuni obaveza zapošljavanja OSI ili alternativna obaveza. Novčani iznos ima karakter alternativne obaveze a ne penala.

*Sredstva i namjena*

Novčana sredstva se uplaćuju u državni budžet, ali se raspodjeljuju Državnoj agenciji za OSI kao i opštinama za finansiranje mjera u zapošljavanju OSI.

## AKTIVNE MJERE

<sup>48</sup> Uredbom Vlade br.1091/14 iz decembra 2014, minimalna bruto plata je 975 RON za period 1.1.-30.6.2015. a od 1.7. 2015. iznosi 1050 RON (cca 219 EUR i 236 EUR) za puno radno vrijeme

<sup>49</sup> cca 1380,00 KM -4137,00 KM



### *Potpore*

Oblast profesionalnog osposobljavanja je uređena propisima 2011. godine<sup>50</sup> Sve opštine imaju centre za procjenu invalidnosti, radne sposobnosti i ukoliko OSI ima osnovne radne aktivnosti, raspoređuje se za zaštićeno zapošljavanje (**radne centre** ili zaštitne radionice). Ukoliko je moguće raditi rehabilitaciju ili profesionalno osposobljavanje, u prvoj fazi se OSI osposobljava za potpuno zapošljavanje, a u drugoj fazi, ako je moguće, za otvoreno tržište rada.

Kursevi za razne vještine su dostupni u kraćem vremenskom periodu i Državna agencija za OSI priznaju stvarne troškove koštanja koje isplaćuju njene regionalne službe. Obično se plaćaju organizacijama koje organiziraju kurseve.<sup>51</sup>

Specijalna poduzeća i socijalna poduzeća, od 2014.g, mogu dobiti start-up podršku za operativne troškove za period 6-12 mjeseci.

Finansiranje je omogućeno svim poslodavcima za prilagodbu radnog mjesta i to razumni i opravdani troškovi.

Stimulacija mobilnosti iznosi do visine minimalne bruto plate za udaljenost do posla više od 50 kilometara, a ako se potpuno mijenja mjesto boravka, do 7 minimalnih bruto plata. Ova sredstva dobija OSI. Do 50 km, osiguran je besplatan urbani prevoz a u nekim područjima i regionalni prevoz.

Personalna pratnja za OSI kojima je potrebna u prevozu se finansira iz državnog budžeta.

Potpore su dostupne i u inicijalnoj fazi djelatnosti. Uvjeti su da su to: mala, srednja poduzeća ili zadruge ako nemaju više od 249 uposlenih, glavna djelatnost je proizvodnja, usluge ili turizam i ako obavežu se za očuvanje novih radnih mjesta.

Opštine finansiraju personalnu asistenciju. OSI imaju pravo na personalnog asistenta, pravo na profesionalnog asistenta (samo za višestruki invaliditet ako ne može ostvariti prosječnu platu na tržištu), pratioca, profesionalnu orijentaciju i radnu (okupacionu) terapiju. Opštine zaključuju ugovor sa asistentima do 40 sati sedmično.

### PASIVNE MJERE

#### *Subvencije plate*

Za stimulacije zapošljavanja, pravi se razlika u periodu zapošljavanja Ako je zapošljavanje bilo od 1. aprila - 31. oktobra, ostvaruje subvenciju od 70% minimalne bruto plate, a ako je od 1. novembra -31. marta, ostvaruje iznos minimalne bruto plate po uposlenom. Uvjet je da ugovor ne može biti kraći od 12 mjeseci. Ako zaposli osobu na neodređeno vrijeme, ovaj iznos se određuje prema stručnoj spremi (niže obrazovanje - 1, srednje 1,2 i visoko obrazovanje 1,5

<sup>50</sup> [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social) - Active measures for integration on the Romanian labour market of persons with disabilities

<sup>51</sup> [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social) - Tools for the active inclusion of the vulnerable group in Romania

bruto minimalne plate). U tom periodu se priznaju i plaćeni iznosi doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti. Za OSI je ovo moguće ostvariti do 18 mjeseci.

Poslodavci imaju pravo na subvenciju u visini 30% mjesečnih troškova naknade za nezaposlenost za radnike koji su na profesionalnoj rehabilitaciji ili osposobljavanju.

#### *Poreske olakšice*

Propisi o porezu na dobit predviđaju oslobađanje poreza na dobit za socijalna poduzeća ako reinvestiraju 75% ostvarene dobiti. Za ostale poslodavce, porez na dobit je moguće umanjiti do 30% u zavisnosti od vrste djelatnosti, broja OSI i ukupnog broja zaposlenih.

Poreske olakšice su priznate i prilikom određivanja osnovice za porez na dobit kao poslovni troškovi i to: stvarni iznosi troškova prilagodbe radnog mjesta za OSI, troškovi prevoza OSI na posao ako prevoz organizira poslodavac i nije ostvaren bonus za mobilnost, troškovi transporta robe za slučajeve ako OSI robu izrađuje kući.

Porez na dobit za mikrokompanije je 3% što je stimulacija razvoja novih malih biznisa.

OSI su oslobođene poreza na dohodak od 2007.godine.

#### *Carinske olakšice*

Nije rađeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Od 2014.g. socijalna poduzeća, uključujući i zaštitne radionice koje imaju status pravnih subjekata, imaju pristup u javnim nabavkama (klauzula o rezerviranim ugovorima).

#### *Dodatne mjere*

Za OSI su osigurana određena prava u zapošljavanju: plaćen probni period rada u trajanju 45 dana, otkazni rok od minimalno 30 dana, mogućnost open-call ugovora (po pozivu) i mogućnost rada manje od 8 sati dnevno.

Specijalna i socijalna poduzeća su oslobađanje od lokalnih taksi koje se plaćaju vezano za obavljanje djelatnosti.

Kvota	AKTIVNE MJERE					
	<i>Prilagodba radnog mjesta</i>	<i>edukacije prof.osposobljav.</i>	<i>Asistencija</i>	<i>Mobilnost</i>	<i>Potpore</i>	<i>Drugo</i>
50 4%	<i>da procjena troškova</i>	<i>da</i>	<i>da, profesionalna asistencija samo za teži invaliditet</i>	<i>min.plata za preko 50 km, selidba u mjesto rada do 7 min. Plata</i>	<i>start-up podrška 6- 12 mjeseci,</i>	<i>pratioc profesionalna orijentacija, oslobođenje admin.taksi krediti</i>

						rezervirani ugovori
--	--	--	--	--	--	------------------------

PASIVNE MJERE			
Subvencije plate	Doprinosi	Porez na dohodak	Porez na dobit
ugovor 12 mjeseci 70% 1.4.-31.10. 1.11.-31.3. 100% bruto plate ako je neodređeno vrijeme za OSI 18 mjeseci- prema stručnoj spremi	plaćeni doprinosi od nezaposlenosti u istom periodu koliko i bruto plata 30% troškova za osiguranje od nezaposlenosti	oslobođena primanja OSI od poreza na doh.	umanjenje troškova adaptacije rad. mjesta, prevoza radnika na posao, troškovi prevoza robe OSI ako radi kući oslobađanje poreza na dobit ako reinvestira 75% (socij. poduzeća) do 30% za ostala poduzeća zavisno od broja OSI 3% za mikrokompanije

### Ocjena

Rumunija nema dovoljno razvijene instrumente za aktivne mjere u poboljšanju pristupa otvorenom tržištu rada, što znači da nema dovoljno razvijene start-up podrške, osposobljavanje, treninge, tehničku pomoć, inkluzivne edukacije, itd. Sistem za profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanje je uspostavljen 2011.g. ali još nema razvijenih instrumenata i servisa koji to mogu implementirati u potpunosti. OSI su uglavnom sa nižim stručnim kvalifikacijama i razinom obrazovanja.

Nedostatak pravnog okvira za OSI se veže za neprimjenjivanje socijalnog modela invalidnosti. Još uvijek je prisutan u praksi medicinski model ocjene invaliditeta jer se isključivo posmatra oštećenje organizma. OSI zadržavaju invalidnine bez obzira na zapošljavanje što nije dobra praksa. Ugovori personalnih asistenata, pa i radnih asistenata koji zaključuju ugovor sa opštinom i određivanje plata kao u organima uprave, nije dobar pristup. Na ovaj način se birokratiziraju poslovi koji traže fleksibilnost koju zahtijeva suština invalidnosti.

Kako bi kompenzirala nedostatak razvijenosti pomoćnih servisa za OSI, Rumunija je stvorila pravni okvir za socijalnu ekonomiju, gdje OSI nalaze više mogućnosti zapošljavanja nego na otvorenom tržištu rada. Poboljšanju zapošljavanja OSI su doprinijeli evropski fondovi, kod kojih je moguće dobiti sredstva pa su evidentirana povećanja broja socijalnih poduzeća i broja specijalnih poduzeća<sup>52</sup>

<sup>52</sup> [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) – A map of social enterprises and their eco-systems in Europe – Report: Romania

## HRVATSKA - članica od 2013.

U Hrvatskoj je prisutno tranzitno zaštićeno i potporno zapošljavanje. Hrvatska ima kvotni levy-grant sistem.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom<sup>53</sup> je uveo kvotni sistem za zapošljavanje OSI. Zapošljavanje OSI je omogućeno na otvorenom tržištu ili pod posebnim uvjetima uz prilagođavanje uslova na radnom mjestu.

Obaveza upošljavanja OSI važi za sve državne, javne i privatne subjekte (privatni od 1.1.2015.g.) Izuzeta su samo strana predstavništva, ambasade i strani pravni subjekti, integrativne i zaštitne radionice, te novi poslodavci, od momenta početka djelatnosti u periodu do 24 mjeseca. U broj radnih mjesta za određivanje kvote se ne ubrajaju radna mjesta u Oružanim snagama RH, policijski poslovi, poslovi zaštite i spašavanja, zaštite imovine i osoba, poslovi vatrogasaca, pirotehničara.

Svi subjekti koji zapošljavaju više od 20 uposlenika dužni su uposliti 3% osoba s invaliditetom. Obaveza se može ispuniti i: a) prijemom ili finansiranjem OSI - učenika, studenata na stažu, praksi, ili angažmanom ugovorom o djelu; b) zaključenjem ugovora o poslovnoj saradnji sa zadrugama, udruženjima ili zaštitnim radionicama sa preko 50% uposlenih OSI u vrijednosti koja je jednaka kao da je poslodavac platio penale.

Ukoliko se ne ispuni obaveza zapošljavanja OSI, plaća se novčana naknada ili penali koja se dobije putem formule: broj osoba X minimalna plata X 30%.<sup>54</sup> Za zapošljavanja više od kvote ili za one koji nisu obavezni a zaposle OSI je predviđena novčana nagrada.

Zaštićena radna mjesta su u ustanovama ili trgovačkim društvima koja zapošljavaju OSI koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu (**integrativne radionice**) gdje je najmanje 40% uposlenih OSI. **Zaštitne radionice** zapošljavaju najmanje 51% uposlenih (minimalno 5 OSI) koje svojim radnim kapacitetom mogu postići 30-70% očekivanog radnog učinka. Integrativne i zaštitne radionice mogu osnivati sve vrste pravnih subjekata. **Radna jedinica** koju osniva domaći ili strani poslodavac za zapošljavanje OSI može steći status zaštitne radionice ako ispuni uvjete od 51% najmanje zaposlenih i na nju se primjenjuju odredbe o zaštitnoj jedinici.

<sup>53</sup> [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr) –Narodne novine RH br.157/13,152/14

<sup>54</sup> [www.isplata.info/minimalna-placa-bruto-neto.aspx](http://www.isplata.info/minimalna-placa-bruto-neto.aspx) -Uredbom iz decembra 2014.g. utvrđena je bruto minimalna plata od 1.1.2015.g. u iznosu 3029,55 HRK, minimalna neto plata 2423,64 HRK

Podzakonskim aktima je određen minimalan broj stručnih radnika koji mora biti zaposlen prema broju OSI na zaštićenim radnim mjestima.

#### *Sredstva i namjena*

Nema izričite odredbe u zakonu na koji budžetski račun ili instituciju se uplaćuju sredstva, ali se dokazi o ispunjavanju obaveze kvotnog sistema dostavljaju Hrvatskom zavodu za vještačenje, profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje OSI. Određene nadležnosti imaju i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje koji vodi registar uposlenih OSI te Ministarstvo financija (nadzor). Sredstva su namijenjena za zapošljavanje OSI.

#### AKTIVNE MJERE

##### *Potpore*

Svi koji upošljavaju OSI, osim tijela državne uprave, sudske vlasti, opštine, javne službe, javne ustanove, budžetskih i vanbudžetskih fondova, mogu ostvariti određene olašice i poticaje. Hrvatski zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, za sve poslodavce, osigurava obrazovanje ili edukacije, subvencioniranje plate, prilagodbu radnog mjesta, stručnu podršku.

Za obrazovanje i edukativne programe zaposlenih OSI se priznaje 50-70% troškova, i isplaćuje se nadležnoj instituciji koja provodi obrazovni program, ili poslodavcu ako sam organizira edukaciju. Ovo je moguće ostvariti u periodu 6-12 mjeseci, pod uvjetom da ugovor o radu, nakon završene edukacije OSI, bude najmanje 12 mjeseci.

Arhitektonska i tehnička prilagodba radnog mjesta se priznaje u stvarnom trošku ili najviše do 50% osnovice.

Sufinansiranje troškova osobnog asistenta na poslu ili pomagača se računa prema stvarno utrošenom vremenu, u zavisnosti prema broju sati radnog vremena OSI: od 20-24 sati sedmično - 50% osnovice, 25-29 sati sedmično – 62,5% osnovice, 30-34 sati sedmično -75% osnovice, 35-39 sati sedmično 87,5% osnovice i 40 i više sati- 100% osnovice.

Sufinansiranje troškova radnog terapeuta i druge stručne pomoći se vrši prema stvarno utrošenom vremenu, ali maksimalno do 3 mjeseca i do 50% osnovice. Poslodavci - velika poduzeća, preko 250 zaposlenih, ove poticaje ostvaruju samo u slučaju novog zapošljavanja OSI.

Kao poticaji male vrijednosti (de minimis) se daju jednokratni novčani iznosi ili nagrada za zapošljavanje OSI, te sufinansiranje kamata na kreditna sredstva (za kupovinu mašina, opreme, alata, pribora za zapošljavanje) do 70% ugovorene kamate do kraja otplate kredita uz uslov da OSI radi na kupljenom sredstvu.

Hrvatski zavod za zapošljavanje<sup>55</sup> također daje poticaje u okviru osmišljenih paketa mjera usmjerenih na posebne programe zapošljavanja i samozapošljavanja za određene ciljne skupine, pa tako i za OSI. Druge potpore se tiču potpora za usavršavanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te sufinansiranje u programu javnih radova.

## PASIVNE MJERE

### *Subvencije plate*

Sve subvencije koje se dodjeljuju računaju se u propisanom postotku u odnosu na osnovicu koja predstavlja 80% minimalne mjesečne plate za obračun doprinosa (3029,55 HRK za 2015. što iznosi cca 775,00 KM). Subvencije za plate OSI za integrativne radionice, samozapošljavanje OSI i poslodavce na otvorenom tržištu iznose od 10-70% od osnovice. Taj postotak određuje Centar za profesionalnu rehabilitaciju svojim nalazom i mišljenjem za svaku OSI, što je ustvari nadoknada dijela plate za smanjeni učinak, i odgovara postotku nepostignute norme. Za zaštitne radionice je to do 75% od osnovice po osobi. Uz to se dodaje naknada doprinosa za zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje.

### *Poreske olakšice*

Poreske olakšice<sup>56</sup> iz Zakona o porezu na dohodak su priznati neoporezivi dio dohotka tj. osobni odbitak, koji zavisi od statusa opštine (šema pomognutih područja) i ličnog stanja (broj djece, izdržavani članovi). Ne plaćaju porez na dohodak uposleni sa prebivalištem u potpomognutom području Vukovara, kao i RVI Domovinskog rata i oni kojima je priznat status stradalnika (djeca poginulog branitelja, bračni drug itd,) u zavisnosti od stepena invaliditeta. Ne plaća se porez na poklone u medicinske i zdravstvene svrhe OSI.

Poreske olakšice za porez na dobit su u Hrvatskoj razrađene u nekoliko segmenata i dostupne su svim subjektima koji ispune kriterije. Oslobođaju se poreza na dobit ili u određenom procentu subjekti: a) prema mjestu djelatnosti koja su određena posebnom šemom za područja državne brige u 3 kategorije, zatim brdsko - planinska područja i slobodne zone); b) prema investicijskim ulaganjima kod kojih olakšica može biti 25%, 50% ili potpuno oslobođanje poreza na dobit za period od 5 ili 10 godina; c) za mikropoduzetnike do 50.000 EUR oslobođanje do 50% poreza na dobit na period 5 godina; d) za obrazovanje radnika umanjenje

---

<sup>55</sup> [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)

<sup>56</sup> [www.poreska-uprava.hr](http://www.poreska-uprava.hr)

<sup>57</sup>Vodič za poslodavce sa svim šemama je dostupan na web stranici Poreske uprave Hrvatske.

osnovice za porez na dobit je 50% za velike i 75% za male poduzetnike za opšte obrazovanje, a za posebno obrazovanje 25% i 35%.<sup>57</sup>

#### Carinske olakšice

Postoje olakšice samo za predmete za potrebe OSI isključivo za ličnu upotrebu. Nisu vršena istraživanja za druge carinske olakšice.

#### Javne nabavke

Propisi o javnim nabavkama imaju klauzulu o rezerviranim ugovorima koji se mogu namijeniti za zaštitne radionice, ili firme koje u kontekstu zaštićenih programa zapošljavanja imaju većinu zaposlenih OSI. Uvjet za privredne subjekte je da mogu do 20% vrijednosti ovakvog rezerviranog ugovora dati podizvođačima.

#### Dodatne mjere

Hrvatska je ranije donijela Zakon o poticaju zapošljavanja (Narodne novine br.57/12, 120/12) i Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (Narodne novine br. 93/14), što čini respektabilan okvir za poslodavce u razvoju i održivosti poslovnih aktivnosti.

Kvota	AKTIVNE MJERE					
	<i>Prilagodba Radnog mjesta</i>	<i>Edukacije prof.osposobljav.</i>	<i>Asistencija</i>	<i>Mobilnost</i>	<i>Potpore</i>	<i>Drugo</i>
20 3%	<i>arhitekt. do 50% osnovice</i>	<i>50%-70% troškova (organizaciji koja radi edukaciju) 6-12 mjes.</i>	<i>do 50% osnovice pomagač 50%-100% osnovice-broj sati rada</i>		<i>sufinansiranje kamata do 70% iznosa za kredite do kraja otplate ako OSI radi na sredstvu</i>	<i>nagrada sufinansiranje trenera do 3 mjeseca do 50% osnovice</i>

PASIVNE MJERE			
<i>Subvencije plate</i>	<i>Doprinosi</i>	<i>Porez na dohodak</i>	<i>Porez na dobit</i>

<p>10%-70% osnovice (80% minimalne mjesečne plate 75% za zaštitne radionice za OSI</p>	<p>doprinosi za zdravstveno i zapošljavanje</p>	<p>oslobađanja u okviru statusa opštine</p>	<p>-područja državne brige -investicijska ulaganja- 25%,50%,100% 5 ili 10 godina -mikropoduzetnici- do 50.000 EUR 25% ili 50% 5 ili 10 godina -obrazovanje radnika- umanjenje osnovice za porez na dobit za opšte obrazovanje 50% i 75% (velika i mala poduz.)</p>
--	---	---	--

### Ocjena

Iako je Hrvatska 2013.g. donijela pravni okvir za zaštićeno i potporno zapošljavanje i može se reći da je dosta urađeno stvaranju povoljnijeg okruženja za zapošljavanje OSI. Krajem 90-ih godina, važnu ulogu u zapošljavanju i samozapošljavanju OSI su imale zadruge. One su se pojavile u velikom broju kao model rješavanja zaposlenosti nakon rata u Hrvatskoj, posebno za braniteljsku populaciju. Vremenom, broj je opadao, ali još uvijek ima dosta zadruga koje su aktivne, te kao oblik socijalnog poduzetništva sad imaju i poticaje.

Izvještaj Hrvatskog zavoda za zapošljavanje<sup>58</sup> za period prvih 6 mjeseci primjene mjera, nakon uvođenja kvotne obaveze zapošljavanja OSI za poslodavce u realnom sektoru, i primjene kvote od 3 %, pokazuje povećanje zapošljavanja OSI u odnosu na prethodnu godinu. Smatram da je to kratak rok primjene zakona za dobijanje više kvalitativnih podataka, posebno u vezi rezultata aktivnih mjera i realizacije programa rehabilitacije i profesionalnog osposobljavanja. Ono što je pohvalno je da se takvi izvještaji rade redovno i kontinuiranim praćenjem se mogu dobiti pokazatelji koji će poslužiti za uvođenje poboljšanja u ovoj oblasti.

Hrvatska je od 2013. članica EU i tek će u narednom periodu uslijediti davanje obaveznih izvještaja koji se odnose na invaliditet. Korištenje evropskih fondova će doprinijeti poboljšanju u oblasti zapošljavanja OSI.

## V DRŽAVE SA KANDIDATSKIM STATUSOM IZ REGIJE

### SRBIJA

Srbija primjenjuje koncept tranzitnog potpornog i zaštićenog zapošljavanja. Srbija ima kvotni levy-grant sistem.

<sup>58</sup> [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)



Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom<sup>59</sup> je uveo kvotni sistem za sve poslodavce koji zapošljavaju više od 20 osoba. Poslodavcem se smatra domaća i strana pravna ili fizička osoba koja upošljava minimalno jednu osobu. Ovakvom definicijom su u Srbiji obavezane i strane pravne osobe što je drugačije rješenje u odnosu na Hrvatsku. Poslodavci koji zapošljavanju od 20-49 uposlenih trebaju uposliti 1 osobu, sa 50 i više uposlenih najmanje 2, a na svakih dalje započelih 50 uposlenika po 1 osobu s invaliditetom.

Od obaveze su izuzeti: a) novoosnovani poslodavci u periodu od 24 mjeseca, poslodavci koji finansiraju dio zarade OSI (ne manje od 50% prosječne plate, za april 2015.g. iznosila 45.605 RSD) kod subjekata koji zapošljavaju OSI; b) poslodavci koji ugovorom o kupovini ili poslovnoj suradnji kupuju robe i usluge od subjekata koji zapošljavanju OSI; c) poslodavci koji u postupku javnih nabavki ili ugovorom o poslovnoj saradnji nabavljaju godišnje robe ili usluge u vrijednosti 20 prosječnih plata (izuzeta je trgovina na veliko) od društava koja zapošljavanju OSI. Oslobođanje obaveze se odnosi na period od 12 mjeseci.

Ukoliko poslodavac ne ispuni obavezu, plaća penale za svaku osobu koju je trebao uposliti, u visini 50% prosječne bruto zarade u RS prema statističkom podatku koji se zvanično objavljuje. Za izvršavanje obaveza je nadležna radna inspekcija, a kontrolu naplate penala vrši Poreska uprava.

#### *Sredstva i namjena*

Sredstva se uplaćuju u budžetski fond, raspodjeljuje se službama zapošljavanja za finansiranje mjera zapošljavanja OSI.

Obaveza OSI je da prihvati profesionalnu rehabilitaciju, i da aktivno traži posao. Zakonom se propisuje postupak procjene radne sposobnosti te mjere profesionalne rehabilitacije za OSI od 18-65 godina koje su evidentirane kod nadležne službe zapošljavanja. Troškove procjene radne sposobnosti za nesreću na poslu i profesionalne bolesti snosi poslodavac, ostale troškove procjene radne sposobnosti snosi služba zapošljavanja.

Zapošljavanje OSI može biti pod opštim uvjetima, što znači bez posebnih mjera u zapošljavanju ili pod posebnim uvjetima, što obuhvata i prilagodbu radnog mjesta, refundiranje određenih troškova, provedbu posebnih programa itd.

Posebni subjekti za zapošljavanje osoba s invaliditetom su: a) **poduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom** koja moraju zapošljavati najmanje 50% OSI, od čega 10% osoba koje se mogu zaposliti samo pod posebnim uvjetima, ili najmanje pet OSI, odgovarajući prostor, i zaposlena stručna lica ( najmanje jedna osoba za personalnu asistenciju, jedna osoba za praktičnu obuku, i jedan savjetnik za integraciju na radnom mjestu); b) **radni centri** gdje se uglavnom obavlja terapijska aktivnost osoba čiji je radni učinak

<sup>59</sup> [www.paragraf.rs](http://www.paragraf.rs) – Službeni glasnik RS br.36/09,32/13

manji od 1/3 od uobičajenog radnog učinka (mogu obuhvatiti i nezaposlene osobe s invaliditetom, uslov je najmanje 80% osoba s invaliditetom ili najmanje pet zaposlenih osoba s invaliditetom; c) **socijalno poduzeće i socijalna organizacija**.

Ovim zakonom, Srbija je uvela pojam društvenog poduzeća, definicijom da je **socijalno poduzeće** namijenjeno zadovoljavanju potreba osoba s invaliditetom. Potrebe nisu definirane. To znači da djelatnost može biti u svim oblastima. **Socijalne organizacije** takođe zadovoljavaju potrebe OSI, ali imaju drugi status npr. udruženja, fondacije, zadruge. Ovi subjekti moraju imati najmanje zaposlenu jednu OSI, i dio prihoda koji ostvaruju ulagati u unapređenje uslova rada i socijalne integracije. Nema odredbe koliki je to dio prihoda a evropska praksa govori da bi trebalo biti najmanje 50% reinvestiranja.

Oni subjekti koji dobivaju namjenska sredstva od državnih ili javnih institucija su obavezna podnositi izvještaj nadležnom ministarstvu, a nepotrošena sredstva su dužni vratiti. Svi mogu biti osnivači posebnih poslovnih subjekata za zapošljavanje OSI.

## AKTIVNE MJERE

### Potpore

Poslodavci imaju pravo zatražiti sredstva za edukaciju OSI. Sve edukacije se finansiraju iz sredstava službe zapošljavanja kojoj se podnose zahtjevi.

Predviđeni su poticaji za nova zapošljavanja OSI u okviru javnih poziva za otvaranje novih radnih mjesta za osobe prijavljene kod službi zapošljavanja. Poslodavci su samo iz privatnog sektora i moraju imati sve izmirene zakonske obaveze, te da nije bilo blokade računa duže od 15 dana. Poticaji su određeni po osobi:

Opštine I i II kategorije	180.000 RSD	minimalno radni odnos 24 mjeseca
Opština III kategorije	240.000 RSD	minimalno radni odnos 24 mjeseca
Opštine IV kat.i devastirane	300.000 RSD <sup>60</sup>	minimalno radni odnos 24 mjeseca

### Sufinansiranje zapošljavanja pod posebnim uvjetima (javni poziv)

- a) Refundacija primjerenih troškova prilagođavanja radnog mjesta se priznaje u stvarnom iznosu, a maksimalno do 300.000 RSD<sup>61</sup> po osobi;

<sup>60</sup> Iznosi odgovaraju cca 1473 EUR ili 2880,00 KM, 1965 EUR ili 3843,00 KM, 2456 EUR ili 4803,00 KM

<sup>61</sup> Iznos odgovara cca 2456 EUR ili 4803, 00 KM

- b) Za osobu koja pruža podršku OSI na radnom mjestu tj. radna asistencija se refundira iznos zarade prema broju radnih sati, a najviše do 50.000 RSD mjesečno<sup>62</sup> te porezi i doprinosi za socijalno osiguranje plaćeni na obaveznu osnovicu.

## PASIVNE MJERE

### *Subvencije plate*

Za zapošljavanje OSI bez radnog iskustva na neodređeno vrijeme, subvencija je 75% plate i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u periodu od 12 mjeseci, ali najviše do iznosa minimalne plate u Srbiji (za novembar 2015. je bila 20.328 RSD) - putem javnog poziva<sup>63</sup>

Za poduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, subvencija ukupnih troškova plate je 75% i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, a najviše do iznos od 50% prosječne plate u Srbiji.

Za radne centre - za OSI se priznaju troškovi prevoza, troškovi prevoza pratioca, te naknada u visini 20% od minimalne plate u Srbiji za više od 100 sati mjesečno rada u radnom centru, i ako nije korisnik naknade iz socijalne zaštite.

Za zapošljavanje OSI na neodređeno vrijeme - oslobađanje 3 godine doprinosa za socijalno osiguranje na teret poslodavca. Nema uvjeta zadržavanja osobe nakon isteka olakšice. Povlastica se gubi ako je lice bilo zaposleno kod osnivača ili povezanog pravnog lica.

### *Poreske olakšice*

Zakon o porezu na dohodak građana regulira poreske olakšice.<sup>64</sup>

Poslodavci mogu ostvariti povrat uplaćenog poreza na dohodak kod novog zapošljavanja do 75% obračunatog i uplaćenog iznosa prema broju uposlenih osoba. Ove olakšice su namijenjene samo za poslodavce u privatnom i civilnom sektoru.

Ne plaća se porez na dohodak i na određene naknade iz radnog odnosa (prevoz, dnevnica, smještaj, jubilarne nagrade do određenog iznosa i sl.). Ovdje spadaju i solidarne pomoći za liječenje, zdravstvenu rehabilitaciju, ili invalidnost zaposlenog OSI ili člana porodice do najviše 20.000 RSD.

Stopa poreza na dobit je 15%. Zakon o porezu na dobiti predviđa oslobađaju dijela poreza na dobiti poduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI srazmjerno učešću tih lica u ukupnom broju zaposlenih.

---

<sup>62</sup> Iznos odgovara cca 409 EUR ili 800,00 KM

<sup>63</sup> [www.nzs.gov.rs](http://www.nzs.gov.rs) – Nacionalna služba za zapošljavanje/zaposlite osobu s invaliditetom/podrška poslodavcima-Iznos minimalne plate odgovara cca 166 EUR ili 324,00 KM)

<sup>64</sup> [www.poreskauprava.gov.rs](http://www.poreskauprava.gov.rs)

Oslobađaju se plaćanja poreza na dobit i neprofitne organizacije pod određenim uvjetima.

Kao poticaj za nova ulaganja oslobađa se poreza na dobit poslovni subjekt na period od 10 godina. Uvjeti su: ulaganje 1 milijarde RSD, korištenje tih sredstava za registriranu djelatnost te upošljavanje najmanje 100 osoba.

#### *Carinske olakšice*

Postoje olakšice za organizacije OSI i fizičke osobe za uvoz predmeta, aparata i ostalih predmeta za potrebe OSI. Oslobođena su carine privredna društva za profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje OSI na opremu i rezervne dijelove koji se ne proizvode u Srbiji. Olakšica je predviđena za sve subjekte na opremu koja služi zaštiti životne sredine i novu opremu koja se ne proizvodi u zemlji za modernizaciju ili proširenje proizvodnje.

#### *Javne nabavke*

Zakon o javnim nabavkama (Službeni glasnik RS 124/2012,14/2015) je predvidio mogućnost rezervirane javne nabavke za privredne subjekte za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, organizacije, ustanove profesionalne rehabilitacije, udruženja koji imaju najmanje 30% zaposlenih OSI. Navedeni subjekti mogu nastupati u zajedničkoj ponudi, ili imati podizvođače i svi u okviru ponude moraju ispunjavati taj uvjet. U pozivu se navodi da se radi o rezerviranoj javnoj nabavci. Srbija je ovom klauzulom harmonizirala klauzulu o rezerviranim nabavkama iz EU Direktiva.

#### *Dodatne mjere*

Srbija stvara okvir za socijalno poduzetništvo kao formu za povećanje zapošljavanja OSI.

U oblasti socijalne zaštite, uveden je aktivni princip, radno sposobne kategorije koje primaju socijalnu pomoć se uključuju u osposobljavanje ili treninge koje organiziraju službe zapošljavanja i postoje posebni programi za njihovo zapošljavanje. Uvedeno je licenciranje u oblasti socijalne zaštite, čime je stvoren okvir za razvoj pomoćnih službi i servisa za OSI. Priprema nove regulative za zadruge će uključiti sve izmjene koje će omogućiti zadrugama što brži i lakši ulazak na otvoreno tržište, posebno za poljoprivredne proizvođače. Kroz formu zadruga se očekuje i veći broj uposlenih OSI. Srbija ima preko 80% nezaposlenih od 700.000 OSI<sup>65</sup> i očekuje se da će i dalje fokus biti stvaranje okruženja za što bolje socijalno uključivanje i zapošljavanje OSI.

Kvota	AKTIVNE MJERE					
	<i>Prilagodba radnog mjesta</i>	<i>Edukacije prof.osposobljav.</i>	<i>Asistencija</i>	<i>Mobilnost</i>	<i>Potpore</i>	<i>Drugo</i>

<sup>65</sup> [www.euroactiv.rs/ljudska](http://www.euroactiv.rs/ljudska) prava

20-49 1 50 2 Svaki 50 1 OS	da, stvarni troškovi, maksimalno 300.000 RSD po osobi	da, prema vrstama, plaća se organizacijama	radna asistencija do 50.000 RSD + plaćeni doprinosi i porez na osnovicu	troškovi prevoza za radni centar	nova zapošljavanja iznos potpore (statusu opšt)	troškovi prevoza pratioca rezervni ugovori za posebne suvjete sa min.30% OSI
-------------------------------------	--	---	---	--	--	---

PASIVNE MJERE			
Subvencije plate	Doprinosi	Porez na dohodak	Porez na dobit
75% plate, najviši iznos do min. plate 12 mjeseci zaspećijalna poduzeća do 75% troškova plate, najviše do iznosa 50% pros.j.plate RS radni centar-20% minimalne plate	doprinosi za obavezno socijalno osiguranje uz subvenciju plate  OSI na neodređeno vrijeme –oslobađa se dopronosa za socijalno osiguranje 3 godine	uključeni  povrat poreza do 75% obračunatog poreza kod novog zapošljavanja prema broju uposlenih osoba	Oslobađaju se poreza na dobit samo poduzeća za zapošljavanje OSI u srazmjeri prema broju uposlenih Oslobađaju se i NVO pod određenim uvjetima Oslobađa se poreza na dobit na 10 godina ulaganja 1 milijarda RSD

### Ocjena

Srbija je pokrenula procese za stimuliranje poslovnog okruženja uvodeći određene poticaje za ulaganje sredstava i stvaranje novih radnih mjesta, ali i za očuvanje radnih mjesta. Te mjere su išle paralelno sa mjerama štednje i smanjenjem plata u državnom sektoru i javnoj potrošnji. U narednom periodu se očekuju potpuniji izvještaji o rezultatima mjera.

U vezi zapošljavanja OSI, pozitivno je što je data mogućnost javnog i privatnog poduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje. Uvođenjem socijalnih organizacija i socijalnih poduzeća, Srbija je integrirala socijalnu ekonomiju u oblast zapošljavanja OSI što će doprinijeti većem zapošljavanja OSI. Dugogodišnje prakse evropskih zemlja pokazuju da se zapošljavanje OSI na otvorenom tržištu rada teže odvija, te da bolje rezultate bilježi socijalno poduzetništvo. Rehabilitacije i profesionalna osposobljavanja nisu na nivou razvijenosti evropskih država, te samim tim, ne prate potrebne vještine tehnoloških procesa. Zato će oblici socijalnih poduzeća i organizacija povećati mogućnosti za razvoj pomoćnih servisa za OSI. Sa ovakvim pristupim, Srbija se okrenula tranzitnom modelu, a zadržava samo radne centre kao zaštićeno zapošljavanje.

## CRNA GORA

Crna Gora ima tranzitni pristup u zaštićenom i podržanom zapošljavanju i levy-grant kvotni sistem.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom<sup>66</sup> čije se izmjene očekuju u narednom periodu, je utvrdio obavezu poslodavcima, koji imaju 20-50 uposlenika, da moraju uposliti jednu OSI, a preko 50 uposlenih, 5% OSI od ukupne radne snage. Zapošljavanje osobe preko 80% invaliditeta se računa kao zapošljavanje dvije OSI. Izuzeci su novoosnovani poslodavci u periodu od 24 mjeseca, i organizacije OSI-udruženja, ako se pojavljuju kao poslodavci OSI.

Ukoliko ne ispune obavezu, poslodavci plaćaju „poseban doprinos“ (termin iz zakona) u iznosu od 20% od prosječne mjesečne zarade prema izvještaju statističke agencije. Ovaj doprinos plaćaju i poslodavci koji nisu dužni zapošljivati OSI, sa 10-20 uposlenih, u visini od 5% mjesečne prosječne zarade, ako nemaju zaposlenu OSI. Na ovaj način je donja granica obaveze plaćanja za poslodavce, spuštena na 10 uposlenih.

Zakon je u svojim uvodnim odredbama utvrdio ciljeve zakona: utvrđivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju i stvaranje uvjeta za zapošljavanje OSI. Poslodavci za usluge profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja su, u smislu zakona, pravne i fizičke osobe, organi i organizacije koji se na tender nadležnog ministarstva javljaju kao izvođači navedenih usluga i finansiraju se iz budžeta Crne Gore. Postupak ocjene radne sposobnosti vodi Zavod za zapošljavanje. Zavod za zapošljavanje kao usluge nudi profesionalnu orijentaciju, pripreme za zapošljavanje, određene programe edukacija, javne radove i zapošljavanje pripravnika kao posebne programe sa javnim pozivom.<sup>67</sup>

Zapošljavanje OSI pod opštim uvjetima se smatra zapošljavanje bez prilagodbe radnog mjesta. Zapošljavanje pod posebnim uvjetima se smatra zapošljavanje sa prilagodbom radnog mjesta i zapošljavanje u posebnim poslovnim subjektima.

Posebne organizacije su: a) **Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju** koja ima status javne ustanove (sredstva obezbjeđuje osnivači, mogu biti i fizička lica); b) **Radni centar** koji ima status ustanove, ali može biti i javna i privatna u zavisnosti od statusa osnivača, i mogu je osnovati opština, Zavod za zapošljavanje, centri za socijalni rad, ostali pravni subjekti ili fizička lica. Radni centar je namijenjen radno-terapijskim aktivnostima kada se osoba ne može zaposliti ni pod opštim ni posebnim uvjetima, odnosno osobama sa manje od 50% radnog učinka. Najniža granica za invalidnost je 20%, od 50-79% je srednji invaliditet, preko 80% teški

<sup>66</sup> [www.sgnscg.com](http://www.sgnscg.com)- Službeni list Crne Gore br. 49/08,73/10,39/11

<sup>67</sup> [www.zzcg.org](http://www.zzcg.org)

invaliditet. Ova lica imaju status korisnika, i treba ih biti najmanje 80% od ukupnog broja uposlenih.

**Zaštitne radionice** su privredni subjekti sa najmanje uposlenih 51% OSI, a osnivači mogu biti sve vrste pravnih subjekata.

Obaveza poslodavaca koji rade sa djelatnostima gdje postoji veća mogućnost profesionalnih bolesti ili nastanka invaliditeta zbog otežanih uvjeta radaje da uspostave tzv. **zaštitni pogon** za OSI i radnike koji bi radili na takvim mjestima. Uvjet je 50% OSI koje rade u prilagođenom prostoru zaštitnog pogona za OSI.

#### *Sredstva i namjena*

Sredstva se uplaćuju u budžetski Fond u okviru Zavoda za zapošljavanje. Fonda ima Savjet koga čine dva predstavnika organizacija s invaliditetom, jedan predstavnik reprezentativnog udruženja poslodavaca, i jedan predstavnik reprezentativnog udruženja Sindikata, te jednog predstavnika nadležnog Ministarstva. Sredstvima se finansiraju mjere u zapošljavanju OSI.

#### AKTIVNE MJERE

##### *Potpore*

Nezaposlenim OSI za vrijeme profesionalne rehabilitacije i pripreme za zapošljavanje pripada novčana pomoć za prevoz, ishranu i manje troškove do 15% prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori, a njenom pratiocu novčana pomoć za ove troškove u visini od 50% koji su dodijeljeni OSI.

Dotacije su dostupne za sve oblike privređivanja i samozapošljavanje kod upošljavanja OSI, i to u vidu bespovratnih sredstava za prilagodbu radnog mjesta i uvjeta rada do 100% opravdanih troškova.

Dostupna su i sredstva za finansiranje troškova asistenata ili pomagača, prema utvrđenim potrebama svake OSI do 100% troškova.

Nema naknade za mobilnost jer postoji odredba o obavezi zapošljavanja OSI u mjestu prebivališta.

Daju se i kreditna sredstva pod povoljnijim uvjetima za kupovinu opreme, alata, te finansiranje troškova asistenata ili pomagača u radu, prema utvrđenim potrebama svake OSI. Nema određenih iznosa ili maksimalnih iznosa.

#### PASIVNE MJERE

##### *Subvencije plate*

Subvencije zarada OSI je predviđeno za poslodavce koji zaposle OSI koje su obuhvaćene mjerama rehabilitacije i profesionalnog osposobljavanja: a) za svaku uposlenu OSI do 75% isplaćene bruto zarade ako je lice sa najmanje 50% invaliditeta za sve vrijeme dok je zaposleno; b) za zaposlenu osobu sa manje od 50% invaliditeta, za prvu godinu se sufinansira 75% bruto zarade, druge godine 60%, a treće i narednih godina 50%.

#### *Poreske olakšice*

Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica regulira poreske olakšice.

Pored uobičajenih priznatih umanjenja za porez na dohodak fizičkih osoba, ne plaća se porez na dohodak za solidarnu pomoć, zdravstvenu rehabilitaciju, lijekove, liječenje zaposlenog ili člana porodice (do 1000 EUR), stipendije učenika i studenata do 200 EUR mjesečno i određena prava iz radnog odnosa.

Oslobađa se 100% obračunati porez na dohodak kod samoupošljavanja u nerazvijenim opštinama (važi i za OSI) za period od 8 godina. Ova olakšica ne važi za sektore poljoprivrede, transporta, ribarstva, gradnje brodova, čelika.

Porez na dobit ne plaćaju javni fondovi i javne ustanove, organizacije za rehabilitaciju čiji su osnivači Crna Gora ili jedinice lokalne samouprave, neprofitni subjekti, turističke zajednice, osim ako dobit ostvaruju prodajom proizvoda i usluga na tržištu.

Oslobođeni su poreza na dobit pravni subjekti u nerazvijenim opštinama za djelatnost proizvodnje za period do 3 godine.

Oslobađanje poreza na dobit je uvedeno i za nevladine organizacije sa prihodom do 4000 EUR godišnje ako sredstva upotrijebe za ciljeve i djelatnost organizacije.

#### *Carinske olakšice*

Svi posebni subjekti mogu ostvariti povlašteni status koji im daje mogućnosti; a) oslobađanja od carina na opremu, uređaje, dijelove, rezervne dijelove, instrumente, potrošni materijal ako se ne može kupiti u zemlji (ovo pravo imaju i osobe s invaliditetom kao pojedinci); b) oslobođeni su poreza na dobit srazmjerno broju uposlenih OSI u odnosu na broj uposlenih.

Za OSI je predviđeno oslobađanje PDV-a kod uvoza proizvoda koje uvoze državni organi, dobrotvorne organizacije, ili organizacije OSI koji su namijenjeni besplatnoj podjeli (izuzeti proizvodi na koji se uobičajeno plaćaju akcize), zatim proizvodi za obrazovanje, osposobljavanje ili zapošljavanje slijepe, gluhe, osobe sa fizičkim ili duševnim invaliditetom uvezeni od domaćih subjekata ili donatora strane pomoći (nekomercijalna pomoć).

#### *Javne nabavke*

Područje javnih nabavki je uređeno Zakonom o javnim nabavkama (Službeni list CG br. 42/11,57/14, 28/15). Nema klauzule rezerviranih ugovora.



### Dodatne mjere

Dodatna prava u zapošljavanju OSI je utvrđeni minimum 26 dana godišnjeg odmora, a ne može se rasporediti na posao van mjesta prebivališta.

Kvota	AKTIVNE MJERE					
	Prilagodba radnog mjesta	Edukacije prof.osposobljav.	Asistencija	mobilnost	Potpore	Drugo
20-50 1 50 50%	<i>da sredstva do 100%</i>	<i>treninzi, edukacije u ustanovoma</i>	<i>učešće u finansiranju troškova pomagača</i>	<i>ne, osim za radne centre</i>	<i>za treninge, profesionalno ospobljavanje, pripravnici-potpore; krediti-alat mašine,oprema</i>	<i>Za vrijeme reghabilitacije 15% prosj.pl pratiocu 1% ovog iznosa</i>

PASIVNE MJERE			
Subvencije plate	Doprinosi	Porez na dohodak	Porez na dobit
<i>do 75% bruto zarade za OSI preko 50% invalid. cijelo vrijeme dok radi za OSI sa manje od 50% invalidit. I g. - do75% bruto II g. -do60% bruto III –nadalje 50%</i>	<i>uključeno u bruto platu</i>	<i>oslobađa se za samoupošljavanje u nerazvijenim opštinama do 8 godina</i>	<i>oslobodeni subjekti u nerazvijenim opštinama NVO prihod do 4000 EUR ako ulažu u ciljeve organiz.</i>

### Ocjena

Crna Gora je među prvim državama iz regije, nečlanicama EU, regulirala kvotni sistem i zaštićeno i potpuno zapošljavanja, preuzimajući austrijski model. Pomak ka tranzitnom zapošljavanju se ogleda u omogućavanju potpora poslodavcima iz realnog sektora kako bi se što više OSI osposobilo i zaposlilo na otvorenom tržištu. Od mjera aktivne politike se provode

mjere koje su usmjerene na informisanja OSI, profesionalnu orijentaciju, posredovanje u zapošljavanju, programi edukacija, ali je još uvijek preovladavajući medicinski model posmatranja OSI.

Nedostatak se ogleda u regulativi za organizacije koje obavljaju rehabilitaciju i profesionalno osposobljavanje koje imaju status javne ustanove, što ograničava razvoj i ulaganje u ovoj oblasti. U budućnosti bi to trebalo biti prošireno i na mogućnosti formiranja privatnih ustanova što je u skladu sa zahtjevima otvorenog tržišta i poslodavaca u realnom sektoru. Tako bi se proširio okvir za profesionalno osposobljavanje, stipendiranje, praksu i stažiranje OSI.

Zakon ne precizira koji su uvjeti za stjecanje povlaštenog statusa posebnih poslovnih subjekata što upućuje na podzakonske akte nadležnog ministarstva rada i zapošljavanja koji to reguliraju (posebni propisi). Ovakva praksa bi trebala biti izbjegnuta i zakonom utvrditi kriterije u stjecanju povlaštenog statusa za ostvarenje određenih povlastica i nadležnu instituciju za akreditiranje.

Ono što je pozitivno je da zakonske norme ne ograničavaju proces profesionalne rehabilitacije na zaposlenje, zadržavanje posla ili prekvalifikaciju nego ostavljaju mogućnost za napredovanje OSI u poslu i dalje, promjenom profesionalne karijere.

## ALBANIJA

Albanija ima tranzitni pristup u zapošljavanju OSI i levy-grant kvotni sistem, ali sa veoma ograničenim rezultatima.

Albanija je u tranzicijskom periodu uradila dosta reformskih poteza u oblasti socijalne zaštite, kako bi mogla riješiti pitanja invalidnina, socijalne pomoći, i pitanja socijalnih usluga.<sup>68</sup> 2012.g. je ratificirala UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom.

Još 1995.g. je Zakonom o zapošljavanju<sup>69</sup> uvedena obaveza da pravni subjekti koji imaju 24 i više uposlenih su obavezni da zapošljavaju OSI. Umjesto jedne osobe sa teškim invaliditetom, data je mogućnost da se zaposli pet osoba s umjerenim i lakšim invaliditetom. Oni koji ne ispune obavezu zapošljavanja OSI, su dužni da plate po neuposlenoj osobi iznos u visini minimalne mjesečne plate prema statističkom podatku. Međutim, ove odredbe o zapošljavanju OSI, nisu doživjele svoju implementaciju u praksi. Razloga je više: slab nadzor nadležnih institucija, odsustvo inspekcijskog nadzora i izricanja kazni, nerazvijenost tržišta, niska kvalifikaciona struktura OSI, zadržavanje invalidnina za vrijeme zaposlenja.

### *Sredstva i namjena*

<sup>68</sup> Albanija je uvela kombinovani imovinski i indirektno-imovinski cenzus kao model za isplatu benefita socijalnih kategorija (socijalne pomoći, invalidnina itd.)

<sup>69</sup> [www.integrimi.gov.al](http://www.integrimi.gov.al) –Law nr.7995 on promotion of employment

Sredstva se uplaćuju u Fond u okviru nadležnog ministarstva rada, socijalne politike Nema predviđenih sankcija. Nadležnost kontrole je data državnom inspektoratu za rad. Sredstva se raspodjeljuju službama zapošljavanja za finansiranje poticaja i programa zapošljavanja OSI.

#### AKTIVNE MJERE

##### *Potpore*

Poslodavcima koji zaposle OSI se daje pravo na sredstva za adaptaciju radnog mjesta. Dotacije se ostvaruju kod nadležne službe zapošljavanja.

Zakon o profesionalnoj edukaciji i treningu je uspostavio novi (VET) sistem obrazovanja i edukacija 2002.g. (mijenjan i dopunjavan u više navrata).<sup>70</sup> Mnogi smatraju da je reforma u ovoj oblasti bila veoma inovativna.

Sistem je postavljen u tri nivoa. Prvi nivo traje dvije godine i fokusirao se na osnove za 22 zanimanja. Osoba koja završi ovaj nivo, može pohađati drugi nivo koji daje profile za profesionalna usmjerenja, dok je treći nivo tehničko profesionalno obrazovanje nakon čega osoba može ići na otvoreno tržište rada ili studij. U početku su samo javni pružatelji usluga mogli vršiti ove edukacije. Izmjenama zakona 2011.g. je pružanje usluga omogućeno i specijaliziranim udruženjima i fondacijama te privatnim pružateljima usluga, koje su upravo razvile razne vrste usluga i obuka za OSI, a uveden je i četvrti nivo obrazovanja.

Svi pružatelji usluga moraju biti akreditirani kod državne agencije, i finansiraju se uglavnom iz javnih budžeta uz sredstva raznih stranih programa i donatorskih izvora. Poduzeća su obavezna da pružaju praksu i stažiranje za učenike i studente. Nedostatak se ogleda u nedovoljnom broju stručnih kadrova, nedostatak baza podataka i razvijenost informaciono-tehnološkog sistema, problemi povezanosti ruralnih područja sa centrima edukacija, nedostatak profila prema potrebama tržišta itd.

Albanija nije razvila aktivne mjere za zapošljavanje OSI, osim programskih inicijativa koje provodi nadležna služba zapošljavanja u okviru opštih programa za zapošljavanje.

#### PASIVNE MJERE

##### *Subvencije plate*

Veoma je skromna regulativa za pasivne mjere. Vlada je nedavno ponudila model da se za zapošljavanje OSI poslodavcu priznaju nadoknade pune četiri plate (100%) uz plaćanje doprinosa za socijalnu sigurnost u periodu od 12 mjeseci.

##### *Poreske olakšice*

---

<sup>70</sup> [www.erisee.org](http://www.erisee.org) –Law nr. 8872 for vocational education and training in Republic of Albania

Uposlene OSI se oslobađaju poreza na dohodak.

#### *Carinske olakšice*

Nije vršeno istraživanje carinskih olakšica.

#### *Javne nabavke*

Nije vršeno istraživanje javnih nabavki.

#### *Ocjena*

Iako je Albanija uvela kvotni sistem 1995.g., tranzicijski period zemlje, koji još traje, nije mogao apsorbovati sve promjene i reforme koje su poduzimane u raznim oblastima. Jedna od reformi se odnosila i na oblast socijalne zaštite kako bi se regulirala pitanja invalidnina, način utvrđivanja prava na invalidnine i njihove isplate, uveli registri i evidencije. Veoma je prisutan tradicionalni obrazac posmatranja OSI kao problema porodice a ne društva u cjelini, pa i to otežava poboljšanje položaja OSI. Nema objavljenih kvalitativnih istraživanja u ovoj oblasti, nedostatak je informacija na drugim evropskim jezicima, što otežava dostupnost informacija. Putem raznih programa i projekata inostranih donatora, pokušavaju se raditi poboljšanja u oblasti invaliditeta. S obzirom da je UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom nedavno ratificirana, očekuje se u budućem periodu više pravne regulative za OSI.

## ZAVRŠNA ZAPAŽANJA I ZAKLJUČCI ZA EVROPSKU PRAKSU ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

Prikaz različitih praksi zemalja pokazuje da je fenomen invalidnosti kompleksan izazov i da Vlade država moraju stalno ispitivati rezultate mjera koje poduzimaju u raznim aspektima savladavanja utjecaja ovog fenomena na društvo i pronalaziti rješenja. Taj proces je stalan i nikad neće biti završen jer je invalidnost pojava koja nije određena vremenom. To pokazuju i primjeri razvijenih zemalja koje imaju višedecenijsku praksu pravnog i insitucionalnog okvira za sva pitanja OSI pa tako i zapošljavanja i koja, pored razvijenih ekonomija i standarda, i danas tragaju za optimalnim mjerama i rješenjima.

Određeni zaključci mogu ukazati na pravac promjena u FBiH, odnosno usmjeriti regulativu ka primjeni verficiranih rješenja za poboljšanje pravnog okvira za zapošljavanje OSI.

- ✓ ***EU nije odredila jedinstvenu definiciju invaliditeta koje su države dužne primijeniti.***<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> UN Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba sa invaliditetom definiraju izjednačavanje mogućnosti kao PROCES. Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom uvodi obaveze državam-potpisnicama da čine NAPORE i donose mjere kako bi osigurali prava iz Konvencije.

- ✓ *Primjena u praksi bilo koje odredbe međunarodnih ugovora i konvencija je moguća ukoliko država osigurava sredstva i primjenjuje mjere za stvaranje okvira koji omogućava zapošljavanje osoba s invaliditetom.<sup>72</sup>*
- ✓ *Sve države imaju ugrađene opšte mjere kao posebne zakone ili antidiskriminacione klauzule kojima zabranjuju diskriminaciju po osnovu invalidnosti.*
- ✓ *Sve države, članice EU, kao i države sa kandidatskim statusom, primjenjuju aktivne i pasivne mjere, u zavisnosti od svojih kapaciteta i potreba, usmjerene na ostvarenja posebnih ciljeva u okviru politike zapošljavanja i borbe protiv nezaposlenosti, socijalnih politika, i razvoja ekonomije.*
- ✓ *Primjetno je da zemlje sa nerazvijenom tržišnom ekonomijom primjenjuju više stimulacija u okviru pasivnih mjera i socijalnu ekonomiju kao načine većeg zapošljavanja OSI.*
- ✓ *Uočavaju se dva pristupa u primjeni specijalnih mjera: anglosaksonske zemlje i zemlje sjeverne Evrope nemaju kvotni sistem, dok ostale primjenjuju neki od oblika kvotnog sistema.*
- ✓ *Države bez kvotnog sistema, zahvaljujući visokom stepenu ekonomskog razvoja, imaju znatna ulaganja u aktivne mjere, ali primjenjuju i pasivne mjere i razvijaju fleksibilne radne ugovore.*
- ✓ *Države sa kvotnim sistemom su uglavnom usmjerene na potporno zapošljavanje, zadržavajući i zaštićeno zapošljavanje osoba s invaliditetom.*
- ✓ *Najpotpuniji oblik primjene kvotnog sistema je levy-grant sistem čija su glavna obilježja:*
  - a) *primjeni kvotne obaveze na sve subjekte*
  - b) *alternativno ispunjavanje obaveze zapošljavanja OSI.*
  - c) *određivanje broja uposlenih kao osnova za kvotnu obavezu te se kao granice najčešće javljaju 25 i 50 uposlenih*
  - d) *postotak kvote se kreće od 2-7%*
  - e) *penali*
  - f) *sankcije*
- ✓ *Države imaju poseban budžetski fond ili instituciju za prikupljanje sredstava od penala ili novčanih alternativnih obaveza a distribucija se vrši putem službi zapošljavanja ili posebne institucije (Fond ili Agencija).*
- ✓ *Za zapošljavanje OSI su potrebni servisi podrške, razvijene službe i organizacije za rehabilitaciju i profesionalno osposobljavanje, odgovarajući nivo razvijenosti obrazovnog i zdravstvenog sistema te uspostavljene i ažurirane evidencije i registri*

<sup>72</sup> [www.euparl.europa.eu-Study](http://www.euparl.europa.eu-Study) –EU Parliament , Directorate-general for internal policies; Policy department economic and scientific policy: „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments, 2015.

Nizozemska, koja još nije potpisala niti ratificirala UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom je 2009.g. uložila 2700 miliona EUR u područje rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom, ispred Francuske 1905 miliona, Danske 1500 miliona, Švedske 1073 miliona, Njemačka 750 miliona, dok je 20 zemalja EU uložilo ukupno 1% od njenog iznosa.

- ✓ **Evropski fondovi su svojim sredstvima utjecali da se u zemljama, koje su na dnu ljestvice EU zemalja po raznim pokazateljima, pitanja zapošljavanja OSI počnu pomjerati naprijed u odnosu na stanje prije 10-15 godina.**

## IZVORI

[www.europa.eu/.../taxes/bulgaria](http://www.europa.eu/.../taxes/bulgaria)

[www.skmbg.com/en/tax.../bulgarian/taxation-of-individuals/](http://www.skmbg.com/en/tax.../bulgarian/taxation-of-individuals/)

[www.worldwide-tax.com/bulgaria](http://www.worldwide-tax.com/bulgaria)

[www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro)

[www.invest.isg.government.bg](http://www.invest.isg.government.bg)

[www.mi.gouvernement.bg](http://www.mi.gouvernement.bg)

[www.dredf.org](http://www.dredf.org)

[www.investbulgaria.com](http://www.investbulgaria.com)

[www.ec.europa.eu/social/BlobSevet?dodd=8293...](http://www.ec.europa.eu/social/BlobSevet?dodd=8293...)

[www.europarl.europa.eu.en/RegData/.../2015/](http://www.europarl.europa.eu.en/RegData/.../2015/)

[www.pmc.ro/en/publication/2013/taxbook.en.pdf](http://www.pmc.ro/en/publication/2013/taxbook.en.pdf)

[www.hzzr.hr](http://www.hzzr.hr)

[www.zosi.hr](http://www.zosi.hr)

[www.rjf.hr](http://www.rjf.hr)

[www.poreska-uprava.hr](http://www.poreska-uprava.hr)

[www.poreskauprava.rs](http://www.poreskauprava.rs)

[www.minrz.gov.rs](http://www.minrz.gov.rs)

[www.poslodavci.org.rs](http://www.poslodavci.org.rs)

[www.parlament.gov.rs](http://www.parlament.gov.rs)

[www.nsz.gov.rs](http://www.nsz.gov.rs)

[www.poreskauprava.gov.me](http://www.poreskauprava.gov.me)

[www.poslodavci.me](http://www.poslodavci.me)

[www.uju.gov.me](http://www.uju.gov.me)

[www.msp.gov.me](http://www.msp.gov.me)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

[www.ams.at/\\_does/basic\\_information\\_report.pdf](http://www.ams.at/_does/basic_information_report.pdf)

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

[www.skat.dk](http://www.skat.dk)

[www.danishbussinesauthority](http://www.danishbussinesauthority)

[www.newdirectinformation.org](http://www.newdirectinformation.org)

[www.iustiateded.com](http://www.iustiateded.com)

[www.belastingdinst.nl](http://www.belastingdinst.nl)

[www.uvw.nl](http://www.uvw.nl)

[www.finit.org](http://www.finit.org)

[www.al.undp.org/albania](http://www.al.undp.org/albania)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.erise.org](http://www.erise.org)

[www.lexadin.nl](http://www.lexadin.nl)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.vatlive.com/country-danish](http://www.vatlive.com/country-danish)

[www.skat.dk](http://www.skat.dk)

[www.europa.er-Germany](http://www.europa.er-Germany)

[www.germanlawjournal.com](http://www.germanlawjournal.com)

[www.howtogermaany.comwww.cfe-entax.org/taxation/personal](http://www.howtogermaany.comwww.cfe-entax.org/taxation/personal)

[www.worldwide-tax.com/germany](http://www.worldwide-tax.com/germany)

[www.vatlive.com](http://www.vatlive.com)

[www.kpmg.com.com/.../tax/tax](http://www.kpmg.com.com/.../tax/tax)

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

[www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)

[www.migration.at-working](http://www.migration.at-working)

[www.taxes.at](http://www.taxes.at)

[www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

## **BIOGRAFIJA**

Dubravka Halepović, dipl.pravnik

Odlično poznaje pravne propise u Bosni I Hercegovini, posebno iz oblasti građanskog prava, dugogodišnje iskustvo pravnog konsaltinga u poslovnom pravu i NVO sektoru, odlično poznavanje svih pravnih procedura u praktičnoj primjeni, izuzetno poznavanje pravnog okvira za oblast socijalnog sektora, iskustvo u izradi pravnih analiza i izvještaja.

Pružila stručne/ pravne usluge iz polja poslovnog prava uključujući profitne i neprofitne pravne subjekte, pravno savjetovanje, registracije pravnih subjekata, ugovori i pravna istraživanja za klijente, zaštita autorskih prava itd. Radila je na poslovima objedinjavanja i arhiviranja svih državnih, entitetskih, kantonalnih i općinskih propisa iz oblasti poreskog prava.

Dugogodišnje iskustvo je stekla radeći na pravnim poslovima i pitanjima u civilnom društvu, komunikaciji i saradnji sa relevantnim vladinim institucijama i NVO-ima u administrativnim i pravnim stvarima, aktivnosti projektne podrške, pripremama pravnih i administrativnih akata i ugovora. Posebno iskustvo stekla je radeći na pravnim analizama u okviru projekata iz oblasti socijalne zaštite.





U d r u ž e n j e  
p o s l o d a v a c a

**UDRUŽENJE POSLODAVACA FBiH**

M.M. Bašeskije 12/3

SARAJEVO

Tel: 00387 33 552 460

E-mail: [info@upfbih.ba](mailto:info@upfbih.ba)

Web: [www.upfbih.ba](http://www.upfbih.ba)